

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Мальшок»
г. Чадаана муниципального района Дзун-Хемчикский кожуун Республики Тыва

Утверждено
Зав. д/с: «Мальшок» г. Чадаана
Ондар /Ондар Ш.Д./



**Программа
наставничества
с молодым педагогом
Ооржак Алдынай Багай-
ооловной
на 2024-2025 учебный год**

Составил наставник:
воспитатель д/с:
Чулдум Магаранза Маадыр-ооловна.

г. Чадаана - 2024

Содержание программы

Содержание	2
Краткая аннотация	3
Пояснительная записка	3
Актуальность	3
Цель и задачи	4
Нормативно-правовая база	4
Ожидаемые результаты	5
Организационно-методические и организационно педагогические условия и ресурсы	5
Основные этапы внедрения (применения) и реализации Программы наставничества	6
Кадровая система реализации программы наставничества	7
Список литературы	10
Приложение 1. План работы на 2024-2025 учебный год	11

Программа наставничества

Краткая аннотация: в данной программе представлены формы и методы работы наставничества с молодыми педагогами, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

1. Пояснительная записка

Актуальность: Молодые специалисты, приходя работать в дошкольные учреждения, сталкиваются с рядом проблем и часто испытывают трудности вхождения в трудовую деятельность и педагогический коллектив.

Поэтому в нашем педагогическом коллективе работа с молодыми педагогами построена в форме наставничества, что позволяет молодому специалисту быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Очень важно с самого первого дня трудовой деятельности грамотно выстроить работу с молодым специалистом. Это является одним из успешных факторов быстрого и качественного вхождения педагога в профессиональную среду. Большое значение в этот период имеет морально-психологический климат, атмосфера взаимопонимания, нравственная основа коллектива.

Срок реализации: 2024-2025 учебный год

Основные направления:

1.Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации и воспитательно-образовательного процесса.

2.Развитие профессиональной компетенции в разных областях.

3.Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Система мониторинга: мониторинг и оценка эффективности программы наставничества.

Формы и методы работы:

№	Этапы	Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом
1	«Добро пожаловать! Мы все тебе рады!» (Адаптационная ступень)	-Беседа-знакомство; -опрос; -анкетирование; -тестирование; -собеседование; -наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе; -консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, по ведению документации.	-Разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности); -психологические диагностические тесты.
2	«Пробуй себя! Я тебе помогу!» (Основная развивающая ступень)	-Взаимопосещения занятий, режимных моментов; -личный пример; -информирование (инструктирование); -обучение на рабочем месте; - создание развивающей	-Мастер-классы; -семинары-практикумы; -«кейс» - метод (решение набора различных профессиональных задач-проблем). Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения

		предметно-пространственной среды.	практических задач, соотнести теорию с практикой.
3	«У тебя все получилось! Я горжусь тобой!» (Контрольно-оценочная ступень)	-Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации; -подготовка и показ открытого занятия; -самостоятельная организация и проведение родительского собрания; -выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете.	-Участие в конкурсном движении; -создание своего мини-сайта в образовательной социальной сети; -активное участие в инновационной деятельности ДООУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса).

Реализуемые формы наставничества: «воспитатель-воспитатель».

2. Цель и задачи

Создание благоприятных условий для работы и профессионального роста молодого воспитателя, способствующих снижению порога адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого воспитателя.

Задачи: обогащение психолого-педагогической культуры молодого педагога; обеспечение упрощенной адаптации молодых специалистов в коллективе детского сада, поддержка педагога в процессе адаптации эмоционально, укрепление веры педагога в себя; совместное планирование работы с молодым педагогом.

3. Нормативно-правовая база:

Федеральный уровень:

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР- 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»).

Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Уровень субъекта РФ:

Приказ министерства образования Республики Тыва от 18 марта 2022 года №209-д «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Республики Тыва».

Муниципальный уровень:

Положение о системе наставничества педагогических работников образовательных учреждений Дзун-Хемчикского кожууна

Уровень образовательной организации:

Приказы;

Положение о наставничестве в МАДОУ;

Иные локальные акты.

4. Ожидаемые результаты:

1. Готов к проектированию и разработке ОПДО МАДОУ, рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО; умеет планировать, организовывать образовательный процесс в МАДОУ по заданным требованиям.

2. Умеет применять в педагогической практике современные образовательные технологии; современные подходы к воспитательно-образовательной деятельности; отбирать оптимальные формы, методы и приемы в процессе образовательной, совместной и самостоятельной деятельности детей; умеет включать детей в различные виды деятельности, соответствующие их возрастным и психологическим особенностям, потребностям.

3. Умеет применять методы оценки мероприятий образовательного, воспитательного характера с позиции требований ФГОС (образовательная, совместная и самостоятельная деятельность детей, родительские собрания, массовые мероприятия, семинары и др.); проводить анализ и корректировать воспитательно-образовательный процесс, владеет технологией самоанализа и педагогической рефлексии.

4. Умеет грамотно планировать и управлять коммуникативными взаимодействиями: правильно конструировать свою речь (определять содержание акта общения), находить адекватные средства для передачи содержания (верный тон, нужные слова), быстро и правильно ориентироваться в условиях педагогической ситуации общения, обеспечивать обратную связь.

5. Готов к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности или, по желанию, к прохождению аттестации на СЗД и на 1 квалификационную категорию.

5. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации программы наставничества включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;

- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;

- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных органов образования, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в ДОУ;

- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

5.1. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы программы могут включать:

- кабинет для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;

- чаты или группы наставников-наставляемых в социальных сетях;

- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;

- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);

- другие материально-технические ресурсы.

5.2. Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; успешно адаптировать молодых (начинающих) педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

– широкое использование методик и технологий рефлексивно - ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;

– психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

– формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

6. Основные этапы внедрения (применения) и реализации Программы наставничества

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап. Адаптационный «Добро пожаловать! Мы все тебе рады!»

Задачи этапа: адаптация молодого педагога, выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

В зависимости от результатов диагностического этапа разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Основной, развивающий «Попробуй себя! Я тебе помогу»

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности

начинающего педагога;

- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Контрольно-оценочный «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

7. Кадровая система реализации программы наставничества

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник и наставляемый - основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации.

Выделяют следующие компетенции наставника:

- знать и уметь применять в работе нормативно-правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;
- уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю) с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;
- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению деятельности, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом образовательной деятельности;
- оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого/начинающего педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- сообщать куратору или руководителю о процессе адаптации молодого/начинающего педагога, результативности его профессиональной деятельности;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого/начинающего педагога с предложениями по дальнейшей работе.

Помимо соответствующих обязанностей, у наставника имеются **права**:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением Программы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемыми, своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы наставничества;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю ДОО с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

Наставник, с согласия заведующего ДОО, может включать других сотрудников ДОО в обучение молодого специалиста, требовать рабочие отчеты у наставляемого как в устной, так и в письменной форме.

Наставляемым является выпускник ВУЗа или педагогического колледжа, специалист с педагогическим образованием, без опыта работы, овладевший основами педагогики и психологии по программе учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих умений и навыков.

Формирование базы **наставляемых** осуществляется из числа:

- молодых/начинающих специалистов;
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная деятельность, работа с родителями и пр.);
- стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

Права наставляемых:

- пользоваться имеющейся в ДОО нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иным ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы наставничества;
- выходить с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программ наставничества в образовательной организации.

Список литературы

1. Адаптация персонала в образовательном учреждении. URL: <http://www.menobr.ru/materials/370/4712/#q1> (дата обращения: 20.08.2022)
2. Антропов В.А. Теоретико-методологический основы работы с молодыми специалистами // Вестник Уральского государственного технического университета. Екатеринбург: УПИ, 2010. № 6. С. 142-151.
3. Крылов А.В. Молодой специалист в образовании // Педагогическая диагностика. 2013. №4. С. 112-120.
4. Лукьяненко С.Б. Профессиональное становление молодого учителя // Справочник заместителя директора школы. 2010. № 11. С. 38-60.
5. Методическая поддержка молодых специалистов в условиях реализации ФГОС начального образования. URL: <http://www.menobr.ru/materials/46/54099/> (дата обращения: 19.08.2015)
6. Пискарева Ю.В. Соционика в адаптации персонала // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. 2009. № 12. С. 8-11.

7. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования». URL: http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2013/11/PR_1155.pdf (дата обращения 20.08.2022).

8. Социальная работа с молодыми специалистами: положения, памятки, тесты. URL: <http://lib.znate.ru/docs/index-225749.html> (дата обращения: 20.08.2022)

9. Шлаина В.М. Молодые специалисты: трудности адаптации после вуза // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. 2009. № 7. С. 22-23.

10. Цыпин П.Е. Особенности адаптации и наставничества с позиции соционики // Менеджмент и кадры. 2011. № 3. С. 8-11.

Приложение 1.

План работы на 2024-2025 учебный год.

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1	<p>Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ.</p> <p>Анкетирование «Выявление затруднений в работе молодого педагога».</p> <p>Оформление документации группы.</p> <p>Родительское собрание на тему: «Задачи образовательной работы младшей группы «Звездочки» согласно ФГОС ДОО»</p>	<p>Консультации и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>Подбор материала для анкетирования.</p> <p>Консультация по проведению</p>	Сентябрь

		инструктажа по правилам перевоза детей в автомобиле	
2	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию. Мониторинг детского развития. Родительское собрание.	Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Подбор диагностического материала. Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания.	Октябрь
3	Изучение методики проведения ООД, совместная разработка конспектов ООД, эффективное использование дидактического материала в работе. Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым педагогом.	Посещение молодым специалистом ООД и режимных моментов у наставника.	Ноябрь
4	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. Подготовка к новогодним мероприятиям.	Посещения ООД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми	Декабрь
5	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.	Беседа на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».	Январь
6	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого педагога. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Составление сценария утренника «Шагаа»	Консультация, обмен опытом, помощь наставника. Консультация и ответы на интересующие вопросы	Февраль
7	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	Март
8	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей.	Консультация наставника, наблюдение	Апрель

	Роль игры в развитии дошкольников.	за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	
9	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Отчет об итогах наставничества.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май

