

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад
общеразвивающего вида № 44»

Красноярский край, город Ачинск, микрорайон 9, стр. 7а

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом

МБДОУ «Детский сад № 44»

Протокол № 1 от «31» 08 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 44»

Тарасова Н.В.

Приказ № 190 от «08» 08 2023 г.



ПРОГРАММА
по организации наставничества с молодыми
педагогами дошкольного учреждения

г. Ачинск, 2023 г.

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества с молодыми педагогами дошкольного учреждения
Организация	МБДОУ «Детский сад № 44»
Адрес	город Ачинск, микрорайон 9, стр. 7а
Телефон	8 (39151) 7-52-81
Целевая группа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в ДО. 2. Педагоги, имеющие стаж педагогической деятельности не более пяти лет в занимаемой должности. 3. Педагоги, переведенные на другую должность в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками.
Цель программы	Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, формирование в ДОУ кадрового ядра.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДОУ. 2. Ускорить процесс профессионального становления молодых педагогов, развить их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности. 3. Способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре и ценностям.
Краткое содержание программы	<p>В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию работы наставник-педагог.</p> <p>Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ДОУ. Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.</p>
Актуальность программы	В условиях модернизации системы образования значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным

	<p>качествам, социальной и профессиональной позиции.</p> <p>Молодые педагоги имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.</p> <p>Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности.</p>
Новизна программы	<p>Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами.</p> <p>Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.</p>
Планируемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении. 2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы. 3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии. 4. Совершенствование приемов, методов работы. 5. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий. 6. Активизация деятельности молодых педагогов в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах 7. профессионального мастерства.

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые педагоги имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Между тем, молодой педагог требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой.

Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации ДООУ, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность из наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых педагогов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Становление молодого специалиста, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Цель наставничества – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, формирование в ДООУ кадрового ядра.

3.2. Задачи наставничества:

- привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДООУ;
- ускорить процесс профессионального становления молодых педагогов, развить их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;

– способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре и ценностям.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

- 4.1. Адаптация молодых педагогов в ДОУ.
- 4.2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.
- 4.3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
- 4.4. Совершенствование приемов, методов работы.
- 4.5. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
- 4.6. Активизация деятельности молодых педагогов в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

5. МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ПРОГРАММЫ

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально-профессионального становления - работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

6. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Срок реализации Программы - 1 год. Решение о продлении реализации программы может быть принято на Педагогическом совете с учетом потребности в данной программе.

7. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Порядок работы по наставничеству выстроен в три этапа:

7.1. Первый этап – организационный, наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявляет профессиональные затруднения.

Содержание этапа:

Создание пакета нормативных документов по реализации Программы:

- Положение о наставничестве (приложение 1).
- Составление и утверждение индивидуального плана работы с молодыми педагогами (приложение 2).
- Составление и утверждение перспективного плана работы наставника (приложение 3).

7.2. Второй этап – внедренческий, реализация основных положений Программы, непосредственная работа с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

- Организация процедуры наставничества в ДОУ, согласно Положения о наставничестве (приложение 1).
- Реализация индивидуального плана работы с молодыми педагогами.
- Изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога.

7.3. Третий этап – аналитический, подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы, представление результатов работы в виде отчета в методический кабинет старшему воспитателю.

Содержание этапа:

- Проведение мониторинга реализации этапов программы.
- Изучение и обобщение накопленного материала.
- Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.
- Отчет об итогах наставничества (приложение № 4)

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве педагогических работников
в МБДОУ «Детский сад № 44»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве педагогических работников в МБДОУ «Детский сад № 44» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

Наставляемый – участник наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник ДОУ, который отвечает за реализацию программ(ы) наставничества.

Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, которые не имеют трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовании или имеют педагогический стаж не более 5 лет в занимаемой должности (далее – молодой педагог). Включает в себя систематическую индивидуальную работу опытного педагога-наставника по развитию у молодого педагога профессиональных навыков и умений и по приумножению его знаний в области дошкольного воспитания и обучения.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3. Основными принципами наставничества педагогических работников являются:

– принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

– принцип системности и стратегической целостности – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

– принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

– принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

– принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

– принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

– принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение

– всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

– принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

– принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в наставничестве не должно наносить ущерба образовательному процессу ДОУ. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель ДОУ в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Цель наставничества в ДОУ – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, формирование в ДОУ кадрового ядра.

2.2. Задачи наставничества в ДОУ:

– привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДОУ;

– ускорить процесс профессионального становления молодых педагогов, развить их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;

– способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре и ценностям.

2.3. В ДОУ применяется форма наставничества («педагог – педагог»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного, продолжительного времени. Отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего ДОУ.

3.2. Заведующий ДОУ выбирает педагога-наставника из наиболее подготовленных воспитателей по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и/или методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.3. Педагог-наставник может иметь одновременно не более трех подшефных молодых педагогов.

3.4. Кандидатуры педагогов-наставников рассматривает и утверждает педагогический совет и заведующий ДООУ.

3.5. Назначение производится при обоюдном согласии педагога-наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен, по рекомендации педагогического совета. Назначение утверждает приказ заведующего ДООУ с указанием срока наставничества (не менее одного года), занимаемых должностей педагога-наставника и молодого педагога.

3.6. Наставничество устанавливается для следующих категорий педагогов ДООУ:

- педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовании;
- педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более пяти лет в занимаемой должности;
- педагогов, переведенных на другую должность в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками.

3.7. Замена педагога-наставника производится приказом заведующего ДООУ в случаях:

- увольнения педагога-наставника;
- перевода на другую должность молодого педагога или педагога-наставника;
- психологической несовместимости педагога-наставника и молодого педагога.

3.8. Показателями оценки эффективности работы педагога-наставника является:

- качественное выполнение молодым педагогом должностных обязанностей в период наставничества;
- активное участие молодого педагога в жизни ДООУ, выступления на методических мероприятиях ДООУ, мероприятиях муниципального и краевого уровней;
- участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

Оценка производится по сравнительным результатам начального и итогового контроля.

3.9. За успешную работу педагог-наставник отмечается заведующим ДООУ по действующей системе стимулирования и поощрения.

3.10. Куратор реализации программы наставничества:

- назначается заведующим ДООУ;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в ДООУ педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- осуществляет координацию деятельности педагогов по наставничеству;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников;
- организует совместно с заведующим ДООУ мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников ДООУ;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников ДОУ с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и заведующему ДОУ с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста «общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных городских региональных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к куратору и заведующему ДОУ с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ДОУ;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы ДОУ;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения.

6. ЗАВЕРШЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Завершение программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

7. ИЗМЕНЕНИЕ СРОКОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

По обоюдному согласию наставника и наставляемого педагогов возможно продление срока реализации программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

8. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения заведующим ДОУ и действует бессрочно.

В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами ДОУ.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН наставничества

Ф.И.О. молодого специалиста _____

Должность _____

Отчетный период _____

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
	Составление и утверждение индивидуального плана наставничества	Не позднее 2-й недели	
	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста		
	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков		
	Получение консультативной помощи в работе		
	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях		
	Подготовка к аттестации молодого специалиста		
	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		
	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

Перспективный план работы наставника

Молодой педагог: _____

Должность: _____

Педагог–наставник: _____

Должность: _____

Цель: развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога.**Задачи:**

Повысить уровень организации образовательной деятельности;

Познакомить с правилами ведения документации;

Разъяснить механизм работы с дидактическими и наглядными материалами;

Организовать изучение инновационных педтехнологий.

Познакомить со спецификой организации работы с родителями.

Тема для самообразования: _____

Этапы работы	Наименование и содержание мероприятий	Форма проведения	Сроки	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1 этап	Организационный. Введение в профессию				

**Отчет
об итогах наставничества**

Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Рекомендации: _____

Наставник _____

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

«__» _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен:

_____ (подпись молодого специалиста)