

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности  
по художественно-эстетическому развитию детей № 34**

ПРИНЯТО

Советом педагогов

МАДОУ детский сад № 34

Протокол № 4 от 01.10.2020 года

Председатель Совета педагогов

 Т.В. Емелина

УТВЕРЖЕНО

Приказом от 01.10.2020 года № 451/2д

Заведующий МАДОУ детский сад № 34

Н.Н. Кокорина



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«ОТ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА К УСПЕШНОМУ ПЕДАГОГУ»  
В МАДОУ ДЕТСКИЙ САД № 34  
НА 2020 – 2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Г. РЕВДА

-2020-

## Содержание программы

	Содержание программы	2
I.	Паспорт программы	3
II.	Пояснительная записка	5
III.	Структура построения системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34	7
IV.	Цели, задачи, ожидаемые результаты программы наставничества в МАДОУ детский сад № 34	8
V.	Выбор наставников и порядок их формирования	9
VI.	Определение пар наставников-поднаставников	12
VII.	Внедрение системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34	13
VIII.	Поддержка системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34	14
IX.	Оценка эффективности системы наставничества	14
X.	Контроль и коррекция процесса внедрения системы наставничества	17
XI.	План реализации системы наставничества	18
	Заключение	22
	Приложения	23-29

## 1. Паспорт программы

<b>Наименование программы</b>	Программа по организации системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34 на 2020-2023 года «От молодого специалиста к успешному педагогу»
<b>Сроки реализации программы</b>	2020-2023 учебный год
<b>Назначение программы</b>	<p>Повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника.</p> <p>Снижение текучести педагогических кадров, за счет усиления профессиональной мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повешения профессионального статуса всех участников программы.</p> <p>Снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных сотрудников, носителей высокого уровня профессиональных умений.</p> <p>Формирование профессиональной команды, направленной на саморазвитие и самосовершенствование.</p> <p>Предоставление возможности для карьерного роста.</p> <p>Повышение эффективности деятельности МАДОУ детский сад № 34 и формирование положительного имиджа учреждения.</p>
<b>Цель</b>	Создать систему наставничества в МАДОУ детский сад № 34, обеспечивая профессиональное развитие всех участников программы и улучшение показателей эффективности их деятельности
<b>Задачи</b>	<p>Обеспечение поддержки и помощи в адаптации молодых педагогов к процессу профессиональной деятельности.</p> <p>Повышение интереса к профессиональной деятельности у молодых специалистов и закрепление педагогов в МАДОУ детский сад № 34.</p> <p>Создание комфортной профессиональной среды для общения.</p> <p>Организация профессионального сотрудничества в процессе профессиональной деятельности, использование современных образовательных технологий в образовательном процессе</p>

<p><b>Структура построения системы наставничества</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Цели, задачи, ожидаемые результаты программы наставничества в МАДОУ детский сад № 34.</li> <li>2. Выбор наставников и порядок их формирования.</li> <li>3. Определение пар наставников-поднаставников.</li> <li>4. Внедрение системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34.</li> <li>5. Поддержка системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34.</li> <li>6. Оценка эффективности системы наставничества.</li> <li>7. Контроль и коррекция процесса внедрения системы наставничества.</li> <li>8. План реализации системы наставничества.</li> </ol>
<p><b>Ожидаемые результаты</b></p>	<p>Сформирована система наставничества в МАДОУ детский сад № 34, способствующая:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышению эффективности деятельности учреждения;</li> <li>- проявлению высокого уровня профессиональной компетентности педагогических кадров МАДОУ детский сад № 34;</li> <li>- результативному участию педагогов в профессиональных конкурсах на различном уровне;</li> <li>- созданию методических разработок и рекомендаций;</li> <li>- использованию современных образовательных технологий в организации образовательного процесса;</li> <li>- высокому уровню проявления профессиональной культуры педагогов, их умение работать на запланированный результат;</li> <li>- положительному имиджу учреждения;</li> <li>- отсутствию текучести педагогических кадров из учреждения без уважительных причин.</li> </ul>

## II. Пояснительная записка

Нормативным основанием разработки программы наставничества является:

1. Закон 273-ФЗ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 года.
2. Устав МАДОУ детский сад №34.
3. Программа развития МАДОУ на 2020-2023гг..
4. Годовой план работы МАДОУ детский сад № 34.
5. Протоколы заседаний Совета педагогов, на которых рассматривались вопросы наставничества.

Модернизация системы образования влечет за собой существенные и качественные изменения в практике деятельности дошкольных образовательных учреждений.

С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативными документами, например профессиональным стандартом, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности:

- новый социальный запрос к дошкольному образованию означает одновременное освоение молодым специалистом многих старых и новых теоретических и практических 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 детского сада требует специальной подготовки молодых специалистов к осуществлению данного вида деятельности.

Для всех молодых специалистов характерны общие проблемы, они:

- недостаточно владеют знаниями нормативных документов, на основании которых организуется образовательный процесс в детских садах;
- проявляют недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности в теоретической подготовке и чаще в практической деятельности;
- затрудняются использовать в профессиональной деятельности современные образовательные технологии;
- имеют недостаточный опыт взаимодействия с детьми дошкольного возраста, особенно это проявляется у педагогов, прошедших профессиональную переподготовку;

- проявляют, как правило, низкую мотивацию на дальнейшее профессиональное развитие.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большинство молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «дошкольное образование», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов коллегами и в первую очередь более опытными педагогами. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь адаптироваться молодым специалистам, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Система наставничества – это систематизированная форма стимулирующего воздействия на педагогические кадры путем профессиональной подготовки сотрудников, более опытными педагогами молодых специалистов без отрыва от их профессиональной деятельности.

Программа наставничества «От молодого специалиста к успешному педагогу» направлена на повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника.

Начиная свою работу в детском саду, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании возрастной психологии и педагогики, методик дошкольного образования. Система наставничества позволит развить у молодых специалистов способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них трудовые функции, быстро адаптироваться к изменяющимся условиям профессиональной деятельности.

Эффективность наставничества объясняется тем, что никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям.

В основной своей части наставничество направлено на изменение уже существующего результата и на повышение профессионального уровня всех участников данного процесса.

Программа наставничества «От молодого специалиста к успешному педагогу» разработана с целью создания условий, для процесса становления и развития не только молодых специалистов, но и наставников. Она отражает комплекс мероприятий направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемого результата.

#### **Основные Термины используемые в программе наставничества.**

**Наставничество** — это практика введения нового сотрудника в учреждение и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

**Наставник** — опытный сотрудник учреждения, принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

**Поднаставник** — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника.

**Критерии отбора наставников** — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

**Срок реализации Программы наставничества.**

Срок реализации Программы – 3 года. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

**Характер реализации программы наставничества.**

Характер реализации программы – циклический. Этапы реализации программы повторяются циклами с учетом прибытия новых молодых специалистов, потребностей молодых специалистов и выявленных их профессиональных затруднений.

**Основные принципы Программы наставничества:**

- добровольность;
- психологический контакт педагога-наставника и молодого специалиста-поднаставника;
- доброжелательность и взаимное уважение;
- согласованность содержания работы педагога - наставника по профессиональному становлению молодого специалиста с содержанием плана.

**Основные направления взаимодействия педагогических работников:**

- изучение нормативных, правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию образовательного процесса в дошкольном образовании;
- анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений;
- разработка, обсуждение и планирование образовательного процесса;
- организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий;
- взаимное посещение разнообразных видов детской деятельности, обмен опытом;
- профессиональная деятельность в парах.

**III. Структура построения системы наставничества В МАДОУ детский сад № 34:**

1. **Определение целей и задач программы наставничества в МАДОУ детский сад № 34** (для чего создается данная система, на кого направлена, какие профессиональные знания и умения необходимо передавать, какие технологии осваивать).

2. **Выбор наставников и порядок их формирования.**

3. **Определение поднаставников.**
4. **Внедрение системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34.**
5. **Поддержание системы наставничества.**
6. **Оценка эффективности системы наставничества.**
7. **Контроль и коррекция.**

#### **IV. Цели и задачи, ожидаемые результаты программы наставничества в МАДОУ детский сад № 34.**

*Методологическая основа Программы наставничества.*

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяли 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.

Наставничество, как и любой процесс, должно иметь конкретные достижимые и измеримые цели и задачи.

*Цель программы наставничества:* создать систему наставничества в МАДОУ детский сад № 34, обеспечивая профессиональное развитие всех участников программы и улучшение показателей эффективности их деятельности.

*Задачи программы наставничества:*

1. Обеспечить поддержку и помощь в адаптации молодых педагогов к процессу профессиональной деятельности.
2. Повышение интереса к профессиональной деятельности у молодых специалистов и закрепление педагогов в МАДОУ детский сад № 34.
3. Создание комфортной профессиональной среды для общения.
4. Организация профессионального сотрудничества в процессе профессиональной деятельности, использование современных образовательных технологий в образовательном процессе.

*Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.*

Сформирована система наставничества в МАДОУ детский сад № 34, способствующая:

- повышению эффективности деятельности учреждения;
- проявлению высокого уровня профессиональной компетентности педагогических кадров МАДОУ детский сад № 34;
- результативному участию педагогов в профессиональных конкурсах



на различном уровне;

- созданию методических разработок и рекомендаций;
- использованию современных образовательных технологий в организации образовательного процесса;
- высокому уровню проявления профессиональной культуры педагогов, их умение работать на запланированный результат;
- положительному имиджу учреждения;
- отсутствию текучести педагогических кадров из учреждения без уважительных причин.

## **V. Выбор наставников и порядок их формирования.**

*Предмет наставничества:*

1. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов.
2. Ускорение процесса профессионального становления молодых специалистов, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
3. Организация психолого-педагогической поддержки и сопровождение молодых специалистов.
4. Совместное проектирование и моделирование образовательного процесса.
5. Проектирование развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом.
6. Формирование умения у молодого специалиста осознанного и целесообразного выбора средств, методов и форм образовательной деятельности.
7. Формирование умения определять и точно формулировать педагогические задачи.

*Задачи деятельности наставника:*

- удовлетворить потребность молодых специалистов МАДОУ детский сад № 34 в непрерывном профессиональном образовании и оказывать им помощь в преодолении различных затруднений;
- способствовать формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности педагогов;
- помочь молодым специалистам внедрить современные подходы и современные образовательные технологии в образовательный процесс.

*Функции наставника:*

- определяет направления профессионального развития молодого специалиста, вместе с ним составляет индивидуальный план его профессионального развития;
- сопровождает профессиональную деятельность молодого специалиста;
- совместно посещают разнообразные виды деятельности педагогов, в том числе реализующих инновационные технологии;

- привлекает молодого специалиста к разработке технологических карт и различного рода учебно-методической документации;
- учит составлению рабочей программы и других учебно-методических документов;
- знакомит с нормативными документами по организации работы, с гигиеническими требованиями к условиям обучения дошкольников;
- посещает НОД молодого специалиста, режимные моменты и проводит их разбор;
- выносит на обсуждение на заседании Совета педагогов педагогическую деятельность молодого специалиста и план мероприятий по ее дальнейшему совершенствованию.

Выбор наставников в МАДОУ детский сад № 34 осуществляется по следующим критериям и компетенциям.

<b>Критерии</b>	<b>Характеристика критерия</b>
Стаж работы дошкольном образовательном учреждении	От пяти и более лет, в некоторых случаях могут привлекаться педагоги имеющие меньший стаж
Квалификация сотрудника	Наличие первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- стабильно высокие результаты образовательной деятельности;</li> <li>высокий уровень организации образовательного процесса, достижения высокого качества дошкольного образования;</li> <li>- отсутствие жалоб от родителей воспитанников и сотрудников;</li> <li>- отсутствие дисциплинарных замечаний.</li> </ul>
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"> <li>- знание методик дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;</li> <li>- умение эффективно налаживать взаимоотношения с родителями, коллегами и воспитанниками;</li> <li>- умение разглядеть потенциал наставляемого, умение мотивировать коллег на повышение профессионального уровня;</li> <li>- восприимчивость к новому, использование в образовательном процессе современных образовательных технологий, в том числе инновационных;</li> <li>- умение владеть ИКТ.</li> </ul>
Профессионально	- умение организовывать процесс собственного

важные качества личности	саморазвития, осуществлять контроль самообразования; - умение обучать других; - умение слушать; - умение говорить (грамотная речь)
Личные мотивы к наставничеству	- потребность в приобретении опыта управления людьми; - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

*Ключевые компетенции наставника.*

<b>Компетенции</b>	<b>Характеристика</b>
Личностная зрелость	Соблюдение высоких этических стандартов, принятие ответственности за свою работу и работу подчиненных, личная мотивация
Высокий уровень проявления личностных качеств	ответственности, дисциплинированности, умение планировать свое время, работоспособность, нацеленность на результат в профессиональной деятельности, эмоциональная уравновешенность и позитивный настрой
Нацеленность на результат	Настойчивость, эмоциональный контроль, организация работы по достижению целей
Открытость новому	Получение новых знаний, восприятие обратной связи, самокритичность
Способность принимать решения, касающиеся людей	Умение наблюдать и собирать информацию о людях, анализировать ее, делать выводы, принимать решения и озвучивать их людям
Способность выстраивать отношения	Выстраивание и поддержание отношений, проявление внимания и уважения к чувствам, забота, терпимости к точкам зрения, умение устанавливать доверительные отношения
Эффективные коммуникации	Нацеленность на взаимопонимание, четкость речи, невербальные коммуникации, учет индивидуальных особенностей Умение находить контакт с педагогами, с родителями воспитанников, с администрацией, выстраивать отношения, умение слышать и обеспечивать

	обратную связь.
Способность мотивировать других	Подбор соответствующих методов мотивации и ее эмоциональный аспект - умение воодушевлять, создавать позитивный настрой. Лидерский потенциал, авторитет в глазах коллег.
Способность развивать других	Передача знаний и трансляция профессиональной культуры, умение побуждать наставляемого к самостоятельному мышлению через усложнение задач, регулярное предоставление конструктивной обратной связи

*Порядок формирования наставников в МАДОУ детский сад № 34:*

1. Кандидат в наставники проходит собеседование с руководителем ОСП/ старшим воспитателем, знакомится с условиями осуществления наставничества.

2. В случае согласия руководитель ОСП/старший воспитатель отправляет кандидатуру на утверждение заведующему МАДОУ детский сад № 34

3. Заведующий МАДОУ детский сад № 34 приказом утверждает список наставников.

4. Заведующий МАДОУ детский сад № 34 может рекомендовать педагогического работника в наставники или отклонить его кандидатуру.

5. За свою деятельность в рамках реализации программы наставничества в МАДОУ детский сад № 34 наставник материально стимулируется согласно «Положения о распределении стимулирующих выплат в МАДОУ детский сад № 34»

По результатам деятельности наставников, возможно их отстранение по следующим причинам:

- низкая эффективность деятельности наставника;
- халатное отношение;
- нарушение этики профессионального общения.

## **VI. Определение пар наставников-поднаставников.**

Молодой специалист устроившийся в МАДОУ детский сад № 34 для осуществления профессиональной деятельности заполняет анкету молодого специалиста. На основании данных анкеты (приложение № 1), собеседования и наблюдения за профессиональной деятельностью педагога ему подбирается наставник.

Возможны различные формы наставничества или варианты пар наставник-поднаставник во взаимодействии:

- «опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных), закрепляется на месте осуществления профессиональной деятельности в МАДОУ детский сад № 34;

- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с родителями», «испытываю стресс»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- «опытный педагог – неопытный педагог» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной методике или технологии (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

В рамках взаимодействия наставнических пар педагоги заполняют, приложение № 2.

## **VII. Внедрение системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34.**

Этап внедрения, разработки и поддержания системы наставничества достаточно сложно реализовать без команды единомышленников.

Возможные риски реализации программы наставничества в МАДОУ детский сад № 34:

- бессистемное внедрение программы наставничества;
- отсутствие материального стимулирования;
- спад энтузиазма, отсутствие интереса и заинтересованности в результате;
- плохая организация процесса наставничества;
- неподготовленность самих наставников;
- отсутствие желания освоиться в профессиональной деятельности у поднаставников, сопротивление изменениям.

Для успешной реализации программы наставничества необходимо:

- получить поддержку педагогов;
- тщательно планировать деятельность в рамках реализации программы;
- осуществлять тщательный подбор наставников, направленных на собственное профессиональное развитие;
- материальное и нематериальное стимулирование;
- организация разнообразных форм работы.

Этапы реализации программы наставничества:

1 этап диагностический – определение пар наставник - поднаставник (раздел VI.) на основе диагностики профессиональных затруднений.

2 этап – планирование совместной деятельности, заполнение индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста под руководством наставника, приложение № 3.

3 Этап - аналитический:

- анализ результатов профессиональной деятельности молодого специалиста;

- выявление динамики профессионального роста;

- определение рейтинга молодого педагога среди коллег, родителей;

- самоанализ деятельности за прошедший год наставнической пары;

- определение перспектив дальнейшей работы с молодыми специалистами;

- подведение промежуточных итогов реализации программы наставничества.

### **VIII. Поддержка системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34.**

Поддержка системы наставничества опирается на кадровый потенциал в МАДОУ детский сад № 34.

Таблица 1

*Состав руководящего и педагогического персонала  
2020-2021 учебный год*

<b>Должность</b>	<b>Количество</b>
Заведующий	1
Руководитель ОСП	4
Старший воспитатель	1
Учитель-логопед	4
Педагог-психолог	5
Учитель-дефектолог	1
Музыкальный руководитель	6
Инструктор по физической культуре	3
Воспитатель	54
<b>Всего</b>	<b>79</b>

*Состояние комплектования кадрами*

Возрастной состав, уровень образования и профессиональной компетентности работников детского сада отражены в таблицах:

Таблица 1.1

*Возрастной состав педагогического коллектива  
на 2020-2021гг.*

<b>Количество педагогов</b>	<b>До 30 лет</b>	<b>От 30 до 40 лет</b>	<b>От 40 до 60 лет</b>
	<b>23%</b>	<b>24%</b>	<b>53%</b>

Таблица 1.2

*Уровень профессионального образования педагогов на 2020-2021гг.*

Количество педагогов	Высшее образование	Среднее специальное
	32%	68%

Таблица 1.3

*Квалификация педагогических работников на 2020-2021гг.*

Количество педагогов	ВКК	1КК	СЗД	Не имеет
	24%	28%	17%	31%

Таблица.1.4

*Педагогический стаж на 2020-2021гг.*

Количество педагогов	До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 15 лет	От 15 и выше
	33%	14%	8%	45%

Таблица 1.5

*Участие в мероприятиях различного уровня*

Количество участников в конкурсах различного уровня	Муниципальный уровень	Областной уровень	Всероссийский заочный
	53	4	156

Таблица 1.6

*Повышение квалификации на КПК*

Год	2018	2019	2020
Количество педагогов	50	61	55

Значительная часть педагогического коллектива активно участвуют в методических мероприятиях муниципального, регионального и всероссийского уровня, есть педагоги, которые эпизодически принимают участие или вообще не принимают участия в данных мероприятиях.

Проблема видится в низкой профессиональной активности – отсутствие педагогического опыта, недостаточный уровень самоопределения.

Таким образом, анализ кадрового состава педагогов говорит о том, что в МАДОУ детский сад № 34 много молодых педагогов, которые нуждаются в квалифицированной помощи педагогов – наставников, также нужно проводить работу по повышению мотивации педагогов к повышению уровня профессиональной деятельности

Как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

- неготовность педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы;
- неготовность работать в условиях, предъявляемых ФГОС ДО;
- педагоги не направлены на саморазвитие и самообразование.

Решением может стать:

- создание пар наставник- поднаставник;
- создание условий для непрерывного образования педагогических кадров;
- разработка и реализация индивидуального плана профессионального развития;
- мотивация и стимулирование педагогических кадров, направленных на повышение качества обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста.

Кроме того, к основным направлениям следует отнести распространение эффективного инновационного способа работы лучших педагогов в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Первые месяцы внедрения системы наставничества требуют особого внимания, так возможно исключительно формальное выполнение своих функций наставника, для того чтобы этого избежать, необходимо обеспечить методическое сопровождение данной деятельности, информирование педагогического коллектива, транслирование результатов наставничества.

Системный подход предполагает циклично повторяющиеся мероприятия, использование технических средств, средств массовой информации, обратную связь по результатам работы наставнических пар и оценку эффективности мероприятий. Это позволит организовать регулярное информирование педагогического коллектива о развитии системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34, сформировать положительный имидж учреждения и повысить эффективность профессиональной деятельности каждого педагога.

Информация о реализации системы наставничества может вывешиваться на стендах во всех структурных подразделениях с фотографиями лучших наставнических пар, размещена на официальном сайте учреждения в специальном созданном разделе и в новостях, проведение ежегодного опроса среди сотрудников, трансляция опыта наставничества в средствах массовой информации.

## **IX. Оценка эффективности системы наставничества.**

На эффективность деятельности наставнических пар может влиять ряд факторов:

- качество подготовки поднаставников и результаты их профессиональной деятельности;



- качество подготовки наставников и сам процесс осуществления сопровождения молодых специалистов;

- качество процесса управления системой наставничества.

Для оценки эффективности системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34 могут быть использованы следующие показатели:

- сравнительная оценка ожиданий и получение конечного результата;

- удовлетворенность системой наставничества поднаставников и наставников;

- удовлетворенность сопровождением системы наставничества;

- процент молодых специалистов, оставшихся работать в МАДОУ детский сад № 34 не менее 50 %;

- средняя продолжительность работы в МАДОУ детский сад № 34 не менее 5 лет;

- процент аттестовавшихся на первую квалификационную категорию после 2 лет работы не менее 50 %.

#### **Х. Контроль и коррекция процесса внедрения системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34.**

Создание адекватной системы контроля системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34 состоит из двух этапов.

*1 этап.* Выбор ответственного за координацию всей системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34. Ответственным в МАДОУ детский сад № 34 назначается старший воспитатель. В его обязанности входит:

- разработка программы наставничества;

- разработка плана осуществления наставничества в МАДОУ детский сад № 34 и его реализация;

- подбор наставнических пар;

- осуществление периодического мониторинга процесса наставничества;

- получение обратной связи от всех участников наставнических пар;

- проверка текущей документации сопровождающей процесс наставничества;

- разработка и обработка оценочных листов, анкет обратной связи и т.д.

*2 этап.* Анализ эффективности, контроль и коррекция системы наставничества. Данный процесс предполагает:

- анализ документации;

- анализ мероприятий;

- анализ опросных материалов;

- анализ показателей эффективности;

- оперативный контроль за процессом наставничества;

- внесение изменений на основе анализа во взаимодействие наставнических пар, в план и программу.

## XI. План реализации системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34

В связи с тем, что молодые специалисты могут устраиваться в течение всего календарного года он составлен без сроков, конкретные мероприятия и сроки проставляются в индивидуальном плане профессионального развития молодого специалиста (приложение № 3).

№ п/п	Содержание мероприятий	Ответственный
1.	Знакомство с детским садом, представление молодого специалиста коллективу.	Руководитель ОСП/старший воспитатель
2.	Издание приказа. Закрепление наставнических пар.	Заведующий, старший воспитатель
3.	Изучение Закона 273-ФЗ «Об образовании в РФ» локальных актов МАДОУ детский сад № 34, Устава МАДОУ детский сад № 34; ФГОС ДО, СанПин, профстандарта, кодекса профессиональной этики и других документов, регламентирующих деятельность ДОУ.	Заведующий, старший воспитатель
4.	Сбор данных о молодом специалисте. Анкетирование и заполнение диагностической карты, опросных листов.	Старший воспитатель/руководитель ОСП
5.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Старший воспитатель/руководитель ОСП
6.	Познакомить с документацией воспитателя (рабочая программа, перспективные планы, табель посещаемости детей группы, сведения о детях, педагогическая диагностика и другая документация)	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
7.	Стажировка молодого специалиста у наставника, где они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, младшим воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя/руководителя ОСП.	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
8.	Участие молодого специалиста в	Старший

	образовательной деятельности и режимных моментах на группе наставника	воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
9.	Организация совместной образовательной деятельности «Наставник-поднаставник».	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
10.	Освоение современных образовательных технологий	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
11.	Совместная разработка конспектов непосредственной образовательной деятельности поднаставника	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
12.	Организация мастер-классов педагогов МАДОУ детский сад № 34	Старший воспитатель/руководитель ОСП, педагоги
13.	Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
14.	Круглый стол «Календарное планирование образовательной работы с детьми»	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
15.	Контроль за планированием образовательной деятельности в группах молодых специалистов	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
16.	Семинар «Педагогическая диагностика»	Старший воспитатель/руководитель ОСП
17.	Индивидуальные консультации по планированию образовательной деятельности с детьми. Составление конспектов педагогических мероприятий молодыми специалистами.	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
18.	Оказание помощи молодым специалистам в составлении аналитических справок по результатам педагогической диагностики	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
19.	Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей.	Старший воспитатель/руководитель

		ОСП, наставник/поднаставник
20.	Тестирование молодых специалистов по выявлению знаний по реализуемой программе МАДОУ детский сад № 34	Старший воспитатель/руководитель ОСП, поднаставник
21.	Организация посещений молодыми специалистами педагогических мероприятий опытных педагогов.	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
22.	Помощь молодым специалистам в участии в педагогических конкурсах различного уровня	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
23.	Круглый стол: «Инновационные технологии в ДОУ»	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
24.	Организация открытых занятий молодых специалистов для педагогов и родителей	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
25.	Беседа «Организация педагогической диагностики по выявлению уровня усвоения программного материала воспитанниками группы. Оформление документации по педагогической диагностике»	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
26.	Отчеты молодых специалистов по темам самообразования	Старший воспитатель/руководитель ОСП, молодой специалист
27.	Организация посещений педагогами–наставниками педагогических мероприятий молодых специалистов	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
28.	Выступление на педсовете наставника и молодого специалиста «Возрастные особенности детей дошкольного возраста»	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
29.	Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.)	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
30.	Создание портфолио молодого	Старший

	специалиста. Презентация портфолио наставником	воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
31.	Семинар «Аттестация педагогических работников»	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
32.	Взаимопосещение наставника и молодого специалиста. Организация и проведение игровой деятельности у детей «Игра и развитие личности дошкольника».	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
33.	Коллективные просмотры педагогических мероприятий «Педагогическая копилка»	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
34.	Организация педагогического конкурса среди педагогов МАДОУ детский сад № 34 «Методические разработки».	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
35.	Практический семинар «Радуга общения»	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
36.	Консультация «Планирование образовательной деятельности в летний период»	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
37.	Совместные мероприятия с родителями воспитанников	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
38.	Подготовка документации на новый учебный год (рабочая программа, перспективные планы, комплексно-тематическое планирование). Консультирование по оформлению документов	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
39.	Организация конкурса в МАДОУ детский сад № 34 «Молодой специалист + наставник = команда»	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник
40.	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Старший воспитатель/руководитель ОСП,

		наставник/поднаставник
41.	Итоги реализации программы по наставничеству «От молодого специалиста к успешному педагогу»	Старший воспитатель/руководитель ОСП, наставник/поднаставник

Формы и методы работы с молодыми специалистами:

- лекция, беседа;
- консультация;
- анкетирование, тестирование;
- наблюдение;
- самообразование
- семинар-практикум;
- психологический тренинг;
- круглый стол;
- игровые ситуации;
- диагностика;
- мозговой штурм;
- диалог;
- взаимопосещение;
- открытые занятия;
- участие в конкурсных мероприятиях.

## **ХII. Заключение**

Взаимодействие наставнических пар в перспективе сможет решить самые насущные проблемы при адаптации молодых специалистов:

- сохранить педагогические кадры, снизить их текучесть;
- повысить профессиональный уровень всех участников наставничества;
- повышение конкурентоспособности внутри учреждения и в городском педагогическом сообществе;
- улучшить профессиональную атмосферу в коллективах учреждения;
- создать предпосылки для развития и совершенствования профессиональных команд в обособленных структурных подразделениях;

Таким образом, программа наставничества в МАДОУ детский сад №34 «От молодого специалиста к успешному педагогу» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные профессиональные вопросы, быстрее добиться успеха в профессиональной деятельности.

**Анкета молодого специалиста**

1. Почему Вы выбрали профессию педагога дошкольного образования? Чем она для Вас привлекательна? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
8. Что Вас привлекает в работе коллектива: - новизна деятельности - условия работы. Свой вариант \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
9. Нуждаетесь ли в наставнике \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Диагностическая карта оценки навыков молодого специалиста**

ФИО \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Образование \_\_\_\_\_

Год окончания \_\_\_\_\_

Наставник- ФИО \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Инструкция:

Оценка навыков: молодой специалист проводит самооценку и по итогам наблюдения диагностическую карту другим цветом можно заполнить наставнику:

3 – высокий уровень проявления навыка;

2 – средний уровень проявления навыка;

1 –навык не проявляется.

Поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте средний балл по каждому блоку навыков. Запишите вывод в конце карты.

№ п/п	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
2	Умею/умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ОП ДО			
3	Умею/умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области			
4	Умею/умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умею/умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
6	Вывод:			



<b>Организаторские и коммуникативные навыки</b>			
1	Умею/умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана		
2	Умею/умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия		
3	Умею/умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ОП ДО		
4	Умею/умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками		
5	Умею/умеет устанавливать конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания		
6	Умею/умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества		
7	Умею/умеет сочетать требования к детям и родителям с уважением к ним		
8	Вывод:		
<b>Аналитические навыки</b>			
1	Умею/умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ОП ДО		
2	Умею/умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков		
3	Умею/умеет оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе		
4	Умею/умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами		
5	Вывод:		

Общий вывод: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Саморекомендации/рекомендации наставника \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: « \_\_\_\_\_ ».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ПРИМЕР**

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>1</sup>	Фактический результат <sup>2</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
<b>Раздел 2. Вхождение в должность<sup>3</sup></b>					
2.1.	Познакомиться с детским садом, его особенностями, направлениями работы, Программой .....		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы детского сада в области ..., изучена Программа .....		
2.2.	Изучить помещения детского сада (основные помещения,		Хорошая ориентация в здании, знание		

<sup>1</sup> В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/видов детской деятельности/НОД ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Совете педагогов; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

<sup>2</sup> Если фактический результат совпадет с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

<sup>3</sup> Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

	правила пользования и пр.): музыкальный и физкультурный зал и пр.		аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги; педагог-психолог, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		

2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс профессиональной этики и служебного поведения сотрудника детского сада (взаимодействие с родителями, коллегами, воспитанниками и пр.)		Применяются правила Кодекса профессиональной этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного образовательного процесса или современные образовательные технологии		Организован результативный образовательный процесс по образовательным областям или видам детской деятельности или современным образовательным технологиям		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов, форм обучения...		
<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника<sup>4</sup></b>					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности воспитанников ( <i>указать возрастную группу</i> ) <sup>5</sup>		Изучены психологические и возрастные особенности воспитанников ....., которые		

<sup>4</sup> Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

			учитываются при подготовке к НОД или разнообразным видам детской деятельности		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации совместной и самостоятельной деятельности воспитанников по ее видам		Изучен успешный опыт ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их в образовательный процесс)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями ( <i>перечислить</i> )		
3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты НОД; методрекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты НОД и видов детской деятельности		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в детском саду		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в детском саду выбраны формы собственного		

<sup>5</sup> В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

	профразвития)		профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе воспитанников и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.14	Профилактика несчастных случаев в образовательном процессе и другие направления деятельности				

Подпись и расшифровка наставника \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись и расшифровка поднаставника \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.