МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ХУДОЖЕСТВЕННО-ЭСТЕТИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ ДЕТЕЙ №34

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

Кокорина Наталья Николаевна,

заведующий МАДОУ детский сад № 34

Емелина Татьяна Викторовна,

старший воспитатель, 1КК

Нормативно-правовая база программы наставничества

1. **Распоряжение Министерства просвещения РФ №Р-145 от 25.12. 2019 года «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».**

2. **Распоряжение Управления образования ГО Ревда №349 от 18.09. 2020 года «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам».**

3. **Методические рекомендации 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».**

4. **Закон 273-ФЗ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 года.**

5. **Устав МАДОУ детский сад №34.**

6. **Программа развития МАДОУ на 2020-2023гг.**

7. **Годовой план работы МАДОУ детский сад № 34.**

8. **Протоколы заседаний Совета педагогов, на которых рассматривались вопросы наставничества.**



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 профессиональный 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.

Система наставничества – это систематизированная форма стимулирующего воздействия на педагогические кадры путем профессиональной подготовки сотрудников, более опытными педагогами.





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.





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.

Наставляемый — 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.

Основные принципы Программы наставничества:

- добровольность;
- психологический контакт педагога-наставника и молодого специалиста-наставляемого;
- 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.

Структура построения системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34:

- Определение целей и задач программы наставничества в МАДОУ детский сад № 34
- Выбор наставников и порядок их формирования.
- Определение наставляемых.
- Внедрение системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34.
- Поддержание системы наставничества.
- Оценка эффективности системы наставничества.
- Контроль и коррекция.

Определение целей и задач программы наставничества в МАДОУ детский сад № 34

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:

Обеспечить поддержку и помощь в адаптации молодых педагогов к процессу профессиональной деятельности.

Повышение интереса к профессиональной деятельности у молодых специалистов и закрепление педагогов в МАДОУ детский сад № 34.

Создание комфортной профессиональной среды для общения.

Организация профессионального сотрудничества в процессе профессиональной деятельности, использование современных образовательных технологий в образовательном процессе.

Выбор наставников и порядок их формирования

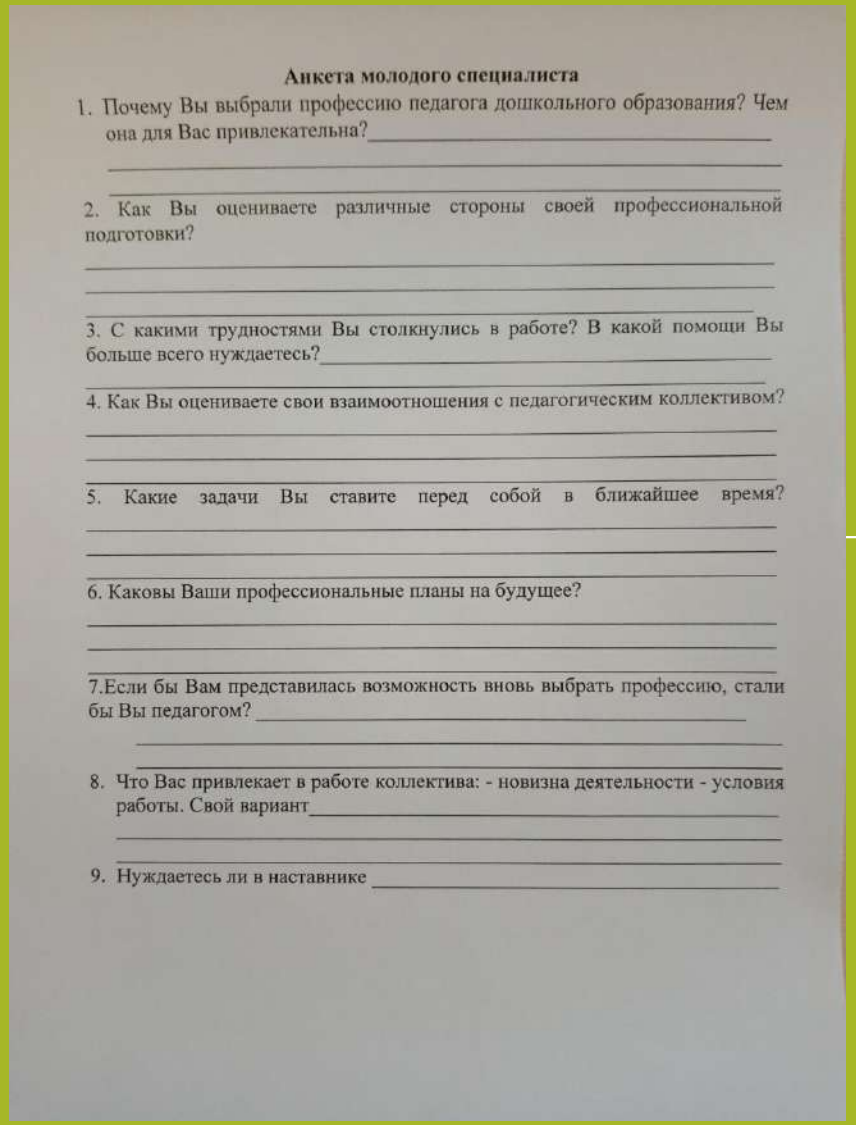
Критерии	Характеристика критерия
Стаж работы дошкольном образовательном учреждении	От пяти и более лет, в некоторых случаях могут привлекаться педагоги, имеющие меньший стаж
Квалификация сотрудника	Наличие первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	- стабильно высокие результаты образовательной деятельности; высокий уровень организации образовательного процесса, достижения высокого качества дошкольного образования; - отсутствие жалоб от родителей воспитанников и сотрудников; - отсутствие дисциплинарных замечаний.
Профессиональные знания и навыки	- знание методик дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с родителями, коллегами и воспитанниками; - умение разглядеть потенциал наставляемого, умение мотивировать коллег на повышение профессионального уровня; - восприимчивость к новому, использование в образовательном процессе современных образовательных технологий, в том числе инновационных; - умение владеть ИКТ.
Профессионально важные качества личности	- умение организовывать процесс собственного 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.

Определение пар наставников-наставляемых

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

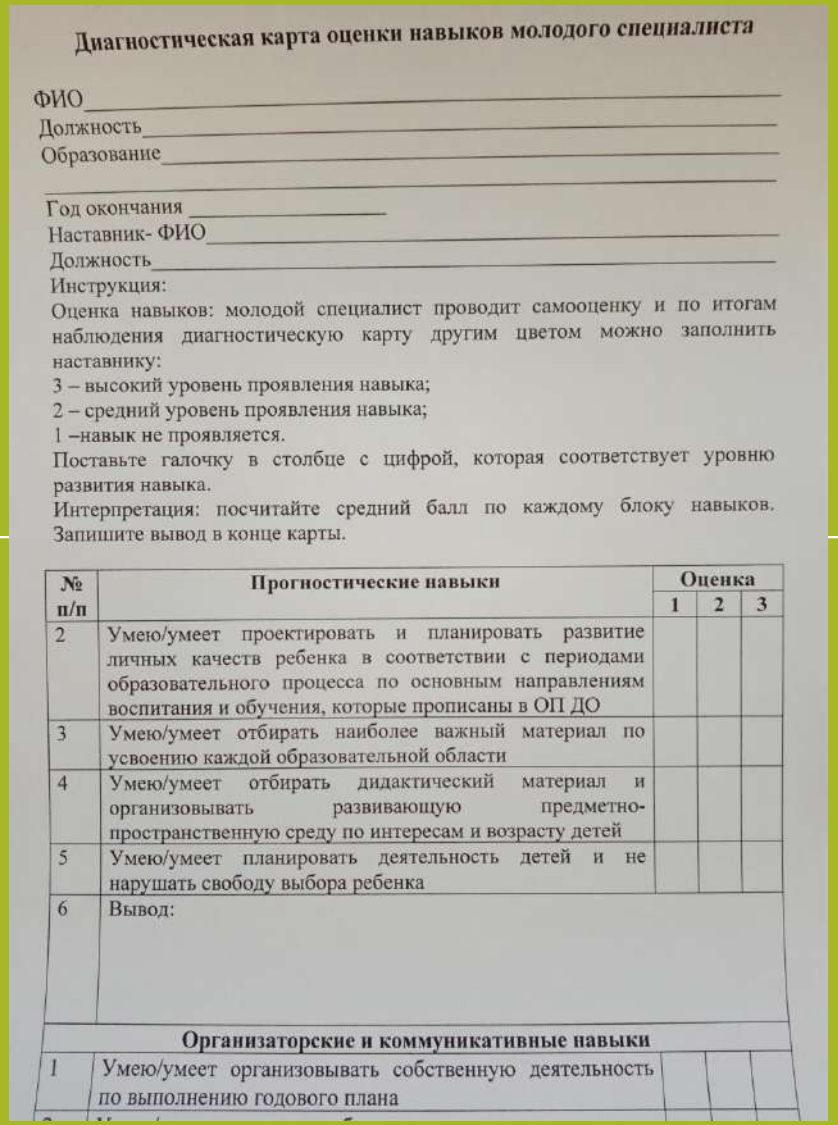
- **«опытный педагог – молодой специалист»** - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных), закрепляется на месте осуществления профессиональной деятельности в МАДОУ детский сад № 34;
- **«лидер педагогического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



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:			
	Организаторские и коммуникативные навыки			
1	Умею/умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			

Внедрение системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34.

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 наставляемых, сопротивление изменениям.

Внедрение системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34.

Этапы реализации программы наставничества:

1 этап диагностический – стажировка на рабочем месте при приеме на работу, определение пар наставник - наставляемый на основе диагностики профессиональных затруднений.

2 этап – планирование совместной деятельности, заполнение индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста под руководством наставника.

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.

Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста под руководством 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[1]	Фактический результат[2]	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность[3]					
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, правила пользования и пр.): музыкальный и физкультурный		Хорошая ориентация в здании, знание аварийных выходов, …		

[1] 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.

[2] Если фактический результат совпадает 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.

[3] Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

Поддержка системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34

Состав руководящего и педагогического персонала
2020-2021 учебный год

Должность	**Количество**
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
Всего	**79**

Поддержка системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34

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.

Количество педагогов	До 30 лет	От 30 до 40 лет	От 40 до 60 лет
	23%	24%	53%

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 участий 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

Оценка эффективности системы 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 наставляемых 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 %.

Контроль и коррекция

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.

Контроль и коррекция

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.

- 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.

План реализации системы наставничества в МАДОУ детский сад № 34

№ п/п	Содержание мероприятий	Ответственный
	Знакомство с детским садом, представление молодого специалиста коллективу.	Руководитель ОСП/старший воспитатель
	Издание приказа. Закрепление наставнических пар.	Заведующий, старший воспитатель
	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
	Сбор данных о молодом специалисте. Анкетирование и заполнение диагностической карты, опросных листов.	Старший воспитатель/руководитель ОСП

Формы и методы работы с молодыми специалистами:





Формы и методы работы с молодыми специалистами:





Формы и методы работы с молодыми специалистами:





Формы и методы работы с молодыми специалистами:





Формы и методы работы с молодыми специалистами:





Формы и методы работы с молодыми специалистами:





Формы и методы работы с молодыми специалистами:





Спасибо за внимание!