Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида «Северяночка»

ПРИНЯТА
Педагогическим советом
МБДОУ «ДСОВ «Северяночка»
(протокол от 17.11.2022г. № 3)

УТВЕРЖДЕНА
приказом МБДОУ
«ДСОВ «Северяночка»
№ 240-ОД от 18.11.2022г.

**Программа наставничества
«Вместе к вершинам»
для молодых специалистов и опытных педагогов
МДБОУ «ДСОВ «Северяночка»**

Составили:
заместитель заведующего по ВМР Фриз М.А.
воспитатель Цеге Е.А.

гп.Приобье, 2022 г.

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для молодых специалистов и опытных педагогов «Вместе к вершинам» Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида «Северяночка»
Авторы	заместитель заведующего по ВМР Фриз Марина Александровна воспитатель Цеге Елена Анатольевна
Организация исполнитель	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида «Северяночка» (МБДОУ «ДСОВ «Северяночка»)
Целевая аудитория	Программа предназначена для педагогов: <ul style="list-style-type: none">• начинающий специалист (НС), специалист с опытом работы, находящийся на испытательном сроке; студенты педагогических заведений;• молодой специалист (МС) — специалист с опытом работы по специальности до 3-х лет;• опытный специалист (ОС) – специалист с опытом работы по специальности более 3-х лет.
Срок реализации	В Программу включается каждый новый педагог с момента выхода на работу, а также все педагогические работники образовательной организации.
Этапы реализации	I этап – диагностический (ноябрь 2022 г.) II этап – практический (декабрь 2022 г. – ноябрь 2024 г.) III этап – аналитический (декабрь 2024 г.)
Цель	Создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогов МДБОУ «ДСОВ «Северяночка», обеспечивающих рост уровня педагогического мастерства не менее чем на 20% за период участия в программе, а также успешную адаптацию новых сотрудников к работе в коллективе в течение первых трех месяцев.
Задачи	<ol style="list-style-type: none">1. Разработать и внедрить индивидуальные планы профессионального развития для каждого участника программы наставничества, учитывая уровень их подготовки и потребности.2. Организовать регулярные обучающие мероприятия (семинары, тренинги, мастер-классы) с целью повышения теоретических знаний и практических навыков участников программы.3. Проводить мониторинг эффективности программы наставничества путём оценки динамики роста уровня педагогического мастерства педагогов, участвующих в программе, используя методы самооценки, обратной связи от коллег и результатов педагогических наблюдений.4. Обеспечивать психологическую поддержку новым сотрудникам в процессе их адаптации к коллективу, детям и родителям (законным представителям), включая проведение консультаций и групповых встреч.

	<p>5. Создать базу данных передового педагогического опыта и обеспечить доступ к ней всех участников программы для обмена лучшими практиками и методическими материалами.</p> <p>6. Оценивать удовлетворённость участников программой наставничества через регулярные опросы и анкетирование, с последующим анализом полученных данных и внесением корректировок в процесс реализации программы при необходимости.</p>
Основные направления	<p>1. Профессиональная подготовка и развитие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Повышение уровня теоретической и практической подготовки педагогов. - Развитие профессиональных компетенций и навыков. <p>2. Методическая поддержка:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Обмен опытом между опытными и молодыми специалистами. - Внедрение современных методик обучения и воспитания. <p>3. Психологическая поддержка:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Адаптация новых сотрудников к условиям работы в образовательной организации. - Поддержка эмоционального состояния педагогов в сложных ситуациях. <p>4. Информационно-аналитическое сопровождение:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Сбор и анализ информации о результатах деятельности педагогов. - Создание базы данных передового педагогического опыта. <p>5. Мониторинг и оценка:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Регулярная оценка эффективности программы наставничества. - Анализ достижений и проблем участников программы.
Условия эффективности	<p>1. Наличие четко разработанной программы наставничества с конкретными целями, задачами и этапами и индивидуальных планов профессионального развития для каждого участника.</p> <p>2. Опытные педагоги, обладающие необходимыми знаниями и навыками для передачи своего опыта.</p> <p>3. Частые встречи наставника и подопечного для обсуждения прогресса и возникающих вопросов.</p> <p>4. Предоставление необходимых учебных материалов, литературы и других ресурсов для успешного выполнения заданий.</p> <p>5. Доступ к базе данных передового педагогического опыта.</p> <p>6. Активная поддержка со стороны администрации образовательной организации, которая способствует созданию благоприятной атмосферы для работы наставников и подопечных.</p> <p>7. Признание и поощрение успешных результатов участников программы.</p> <p>8. Оценка эффективности программы через регулярное тестирование, наблюдение и сбор отзывов.</p> <p>9. Возможность карьерного роста и профессионального признания.</p>
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Увеличение числа педагогов, достигших высокого уровня профессионального мастерства.

	<ul style="list-style-type: none">- Быстрая интеграция молодых педагогов в коллектив и образовательный процесс.- Снижение уровня стресса и повышение уверенности в своих силах у новых сотрудников.- Обогащение базы данных передовыми методами и подходами в образовании.- Расширение использования инновационных технологий и методик в образовательном процессе.- Укрепление командного духа и взаимопонимания среди педагогов.- Повышение интереса к профессии и стремление к самосовершенствованию.- Усиление чувства ответственности за качество своей работы.- Положительное влияние на образовательные результаты детей благодаря повышению квалификации педагогов.- Рост удовлетворенности родителей качеством образовательных услуг.- Выявление и поощрение наиболее активных и талантливых педагогов.- Успешное прохождение практик студента-практиканта и и карьерный рост.
--	---

2. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Педагоги с небольшим стажем работы в дошкольной организации имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательной организации ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагогов и успешной адаптации молодых специалистов в МБДОУ «ДСОВ «Северяночка».

Актуальность программы наставничества «Вместе к вершинам» обусловлена необходимостью постоянного совершенствования и обновления подходов к обучению и воспитанию детей в современной системе дошкольного образования. В условиях стремительного изменения требований к качеству образования, возрастает потребность в поддержке и профессиональном росте педагогов. Программа наставничества играет важную роль в решении ряда актуальных задач. Во-первых, она обеспечивает подготовку квалифицированных кадров, помогая молодым специалистам осваивать профессию и развивать необходимые навыки. Во-вторых, программа способствует быстрой и успешной адаптации новых сотрудников к рабочим процессам, коллективу и взаимодействию с детьми и родителями, снижая риски выгорания и повышая удовлетворенность работой. Кроме того, наставничество создает условия для передачи передового опыта и внедрения эффективных методик в образовательный процесс, улучшая его качество. Наконец, участие в программе стимулирует личностное и профессиональное развитие педагогов, повышает их мотивацию и вовлеченность, что ведет к укреплению команды и снижению текучести кадров.

Цель - создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогов МБДОУ «ДСОВ «Северяночка», обеспечивающих рост уровня педагогического мастерства не менее чем на 20% за период участия в программе, а также успешную адаптацию новых сотрудников к работе в коллективе в течение первых трех месяцев.

Задачи:

1. Разработать и внедрить индивидуальные планы профессионального развития для каждого участника программы наставничества, учитывая уровень их подготовки и потребности.
2. Организовать регулярные обучающие мероприятия (семинары, тренинги, мастер-классы) с целью повышения теоретических знаний и практических навыков участников программы.
3. Проводить мониторинг эффективности программы наставничества путём оценки динамики роста уровня педагогического мастерства педагогов, участвующих в программе, используя методы самооценки, обратной связи от коллег и результатов педагогических наблюдений.
4. Обеспечивать психологическую поддержку новым сотрудникам в процессе их адаптации к коллективу, детям и родителям (законным представителям), включая проведение консультаций и групповых встреч.
5. Создать базу данных передового педагогического опыта и обеспечить доступ к ней всех участников программы для обмена лучшими практиками и методическими материалами.
6. Оценивать удовлетворённость участников программой наставничества через регулярные опросы и анкетирование, с последующим анализом полученных данных и внесением корректировок в процесс реализации программы при необходимости.

Таким образом, программа наставничества «Вместе к вершинам» является актуальной и востребованной в условиях современного дошкольного образования. Она

способствует решению ключевых задач, связанных с подготовкой квалифицированных кадров, адаптацией новых сотрудников, передачей передового опыта и развитием личных и профессиональных качеств педагогов.

3. Содержание программы

3.1. Система работы с педагогами

1. Сбор информации о педагоге (анкетирование, информационный лист).
2. Определение наставника, составление плана работы.
3. Накопление теоретического и практического материала (семинары, консультации, педагогические советы, образовательная деятельность, праздники, развлечения, анализ продуктивной деятельности, оформление конспектов и сценариев, а также документации педагогов).
4. Описание опыта, оформление материала: теоретического и практического.

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Заместитель заведующего по ВМР, опытный педагог – наставляемый педагог, опытный педагог – студент	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой. 4. Формирование профессиональных навыков студента.
Наставляемый педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Наставляемый педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

3.2. Этапы реализации программы

Срок реализации Программы - 2 года.

Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений педагогов, студентов; разработка основных направлений работы с ними.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность педагога по критериям:

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

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Формы работы	
Консультации	Дискуссии
Семинары-практикумы	Круглые столы
Беседы	Деловые игры
Изучение методической литературы и опыта коллег	Мастер-классы
Взаимопосещения занятий	Убеждения, поощрения
Видеозапись занятий с последующим совместным просмотром	Беседы
Фокус-группы	Практические наблюдения
Анализ педагогических ситуаций	Совместные проекты
	Кейс-метод

Таким образом, разрабатывается персонализированная программа наставничества профессионального становления педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется руководителем программы наставничества не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в персонализированную программу наставничества могут вноситься изменения и дополнения.

II этап. Практический

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- ✓ Создание благоприятных условий для профессионального роста педагогов.
- ✓ Взаимоподдержка и взаимопомощь коллег.
- ✓ Координация заместителем заведующего по ВМР действий педагогов в соответствии с задачами ДОО и задачами воспитания и обучения детей.
- ✓ Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами ФОП.
- ✓ Оказание методической помощи опытными педагогами наставляемым.
- ✓ Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.
- ✓ Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности педагога.
- ✓ Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

III этап. Аналитический

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

Содержание этапа:

- ✓ Анализ результатов работы наставляемого педагога с детьми.
- ✓ Динамика профессионального роста педагога.
- ✓ Рейтинг наставляемого педагога среди коллег.
- ✓ Самоанализ своей деятельности за прошедший год.

- ✓ Перспективы дальнейшей работы с наставляемыми педагогами.
- ✓ Подведение итогов, выводы.

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

Анкета для педагога наставника

Уважаемый педагог!

Данная анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации для «молодых педагогов» и наставничество в дошкольной организации. Ответьте, пожалуйста, как строится Ваше взаимодействие в наставляемом и как Вы оцениваете результат.

Используя шкалу от 1 до 5 (где 5 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с наставляемым, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, наставляемый готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставляемого при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства.	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	

– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:

ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Уважаемый сотрудник!

Предлагаем Вам принять участие в оценке наставничества _____

_____ (ФИО наставника)

в отношении _____

_____ (ФИО наставляемого)

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате Ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника.

Используя шкалу от 1 до 5 (где 5 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с Вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
2. Как бы вы оценили требовательность наставника?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по Вашей специализации?
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по Вашей должности?
5. Насколько быстро Вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных Вашей должностью?
7. Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с Вами (1 — метод почти не использовался, 5 — максимальные затраты времени)
 - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
 - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону
 - Личные консультации в заранее определённое время
 - Личные консультации по мере возникновения необходимости
 - Поэтапный совместный разбор практических заданий
8. Какой из перечисленных или иных использованных методов Вы считаете наиболее эффективным и почему?
9. Какие наиболее важные, на Ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей Вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?

10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог Вам в период адаптации?
11. Какой из аспектов адаптации показался Вам наиболее сложным?
12. Кратко опишите Ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

Дата

Подпись _____ / _____

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)**

Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 - самый низший балл, а 5 - самый высокий

1. Насколько комфортно было общение с наставником?
2. Насколько полезными / интересными были личные встречи с наставником?
3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?
4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?
5. Насколько была полезна помощь наставника?
6. Насколько был понятен план работы с наставником?
7. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?
8. Насколько Вы довольны Вашей совместной работой?
9. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
10. Что для Вас особенно ценно было в программе?
11. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
12. Понравилось ли Вам участвовать в программе? Да / Нет
13. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? Да / Нет
14. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? Да / Нет

Спасибо за участие в опросе!

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставника)**

Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 - самый низший балл, а 5 - самый высокий

1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?
3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?
4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?
5. Насколько удалось спланировать работу?
6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?
7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?
8. Насколько Вы довольны Вашей совместной работой?
9. Насколько понравилась работа наставником?
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
11. Что особенно ценно для Вас было в программе?
12. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
13. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках Программы наставничества? Да / Нет
14. Понравилось ли Вам участвовать в программе? Да / Нет
15. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? Да / Нет
16. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) Да / Нет

Спасибо за участие в опросе!

**Анкета для молодого педагога
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;

- другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период _____