

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида № 106»
Муниципального образования г. Братска

ПРИНЯТО
На педагогическом совете МБДОУ
«ДСОВ №106»
Протокол № 3 от 23.03.2023г.

УТВЕРЖДАЮ
заведующий МБДОУ «ДСОВ №106»
Чалая Т.В.
Приказ № 3/27 от 27 «03» 2023г.



**ПРОГРАММА ПО РЕАЛИЗАЦИИ
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В МБДОУ «ДСОВ №106»
«ШАГИ НАВСТРЕЧУ»**

Братск, 2023г.

| Содержание: | | |
|--------------------|---|----|
| 1 | Паспорт Программы | 3 |
| 2 | Пояснительная записка | 6 |
| 3 | Содержание реализации Программы | 8 |
| 4 | Организационные основы программы | 11 |
| 5 | Эффективность процесса реализации программы | 14 |
| 6 | Заключение | 16 |
| 7 | Приложения к Программе | 17 |

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

| | |
|-------------------------------|--|
| Наименование Программы | Программа по реализации целевой модели наставничества в МБДОУ «ДСОВ №106» «Шаги навстречу» |
| Целевая группа | Молодые специалисты, педагоги с небольшим опытом работы в дошкольном учреждении; педагоги, имеющие профессиональные дефициты |
| Цель Программы | Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства дошкольного |
| Задачи Программы | <ol style="list-style-type: none">1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;3. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;5. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании. |
| Актуальность Программы | Подготовка педагога к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям. В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления и развития педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. |

| | |
|---|---|
| <p>Новизна Программы</p> | <p>Программа направлена на развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога, является достаточно гибкой и позволяет удовлетворить личные потребности как наставляемого, так и наставника, реализуется в форме прямого индивидуального и открытого наставничества.</p> <p>В программе отражены возможности традиционной формы наставничества в поддержке начинающего педагога на пути профессионального становления. Предполагает эффективное взаимодействие педагога-наставника с педагогом-новичком на следующих уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вхождение в профессиональное образовательное пространство ДОУ; - профессиональное самоопределение; - творческий поиск, самореализация; - самоорганизация и самообразование. |
| <p>Планируемые результаты учреждения Программы</p> | <p><u>Для молодого/малоопытного педагога:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ познание молодым/малоопытным педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития; ✓ качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями); ✓ стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь; ✓ рост профессиональной и методической компетенции молодых/малоопытных педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. <p><u>Для наставника:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ эффективный способ самореализации; ✓ повышение квалификации; ✓ систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться; ✓ расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом; ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. <p><u>Для образовательной организации:</u></p> |

| | |
|---|---|
| | ✓ успешная адаптация молодых/малоопытных педагогов. |
| Сроки реализации Программы | Срок реализации Программы - 1 год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. |
| Необходимые ресурсы для реализации Программы | <p><u>Кадровые ресурсы:</u> активные, инициативные и творческие педагоги-наставники;</p> <p><u>Информационно- цифровые ресурсы,</u> в том числе интерактивное и мультимедийное оборудование;</p> <p><u>Образовательные ресурсы:</u> создание благоприятных условий для раскрытия профессионального потенциала, индивидуализации и проявления успешности каждого педагога</p> |

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа по реализации целевой модели наставничества в МБДОУ «ДСОВ № 106» «Шаги навстречу» (далее- Программа) разработана с учетом:

- Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

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

- Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

- Распоряжением министерства образования Иркутской области от 24.12.2020 г. № 982-мр «Об утверждении региональной целевой модели наставничества»;

- Приказом Администрации муниципального образования города Братска от 18.10.2021г. № 669 «Об утверждении модели организации наставничества муниципального образования города Братска».

- Положение о системе наставничества педагогических работников МБДОУ "ДСОВ №106" МО г. Братска

В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Актуальность

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического

коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

В дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования. Программа направлена на профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель Программы

Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства дошкольного

Задачи Программы

1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;
3. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
5. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений (молодой специалист (МС) — специалист с опытом работы по специальности до 3х лет
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- новый специалист (НС) специалист с опытом работы, находящийся на испытательном сроке
- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для работы с детьми по инновационной технологии.

Сроки реализации Программы:

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

Реализация целевой модели наставничества в МБДОУ «ДСОВ №106» позволит решить задачу адаптации воспитателей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

СОДЕРЖАНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В процессе реализации Программы выделяется три главные роли:

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

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

3. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные

задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим ДООУ, куратором, педагогами и иными лицами ДООУ, располагающими информацией о потребностях педагогов.

Содержание Программы:

1. Адаптация молодого педагога
Реализация этой части программы предусматривает помощь начинающему педагогу в преодолении неизбежных профессиональных и психологических затруднений в процессе адаптации.

2. Методическое сопровождение молодого педагога в организации образовательного процесса.

Варианты формируемых компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, методические) у педагогических работников МБДОУ:

Психолого-педагогические компетенции:

- адаптация начинающего педагога в учреждении;
- формирование понимания современных задач обучения и воспитания дошкольного образования;
- приобретение теоретических знания в области индивидуальных особенностей психологии и физиологических возможностей дошкольников;
- формирование умения использовать эти знания в проектировании образовательного процесса.
- умение педагогическими способами определить уровень развития детей;
- владение технологиями проектирования образовательного процесса (педагогический анализ, умение проектировать цели, корректировать и анализировать результаты образовательного процесса).

Коммуникативные компетенции:

- практическое владение приемами общения, позволяющими осуществлять позитивное, результативное взаимодействие со всеми участниками образовательных отношений (дети, родители и члены семьи, педагоги).

Методические компетенции:

- знание образовательной программы и методики развития разных видов деятельности детей;
- знание целей, задач, содержания, принципов, форм, методов и средств обучения и воспитания дошкольников;
- умение проектировать, планировать и осуществлять целостный педагогический процесс;
- владение технологиями исследования, педагогического мониторинга, воспитания и обучения детей.

Информационные:

- работа с различными информационными ресурсами, профессиональными инструментами, готовыми программно-методическими комплексами, позволяющими проектировать решение педагогических проблем и практических задач;
- умение работать с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием;
- умение вести документацию на электронных носителях;

- готовность к ведению дистанционной образовательной деятельности;
 -использование компьютерных и мультимедийных технологий, цифровых образовательных ресурсов в образовательном процессе.

Этапы реализации Программы в МБДОУ «ДСОВ №106»:

| Этапы | Мероприятия | Результат |
|--|--|---|
| <p>1-Й ЭТАП - ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет профессиональные затруднения.</p> | <p>Содержание этапа: – Создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве – Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов – Проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений – Составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами</p> | <p>Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. Формирование пар наставляемых и наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> |
| <p>2 ЭТАП - ВНЕДРЕНЧЕСКИЙ Задача этапа: реализация основных положений Программы.</p> | <p>Содержание этапа: – Организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве – Реализация плана работы с молодыми педагогами. – Проведение промежуточного анкетирования молодых педагогов. – Подведение итогов работы каждой пары/группы. - Подведение итогов программы школы. – Изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога. – Ведение портфолио молодого педагога.</p> | <p>Составлены индивидуальные планы обучения.</p> |
| <p>3 ЭТАП - АНАЛИТИЧЕСКИЙ - подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.</p> | <p>Содержание этапа: – Проведение мониторинга реализации этапов программы. – Изучение и обобщение накопленного материала. – Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества. – Заключительные встреча участников всех наставнических пар/групп «Ярмарка достижений» (подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии; презентация портфолио наставляемых, определение точек роста и т.д.) и т.д.</p> | <p>Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | – Формирование банка информации из опыта работы по реализации программы. | |
|--|--|--|

Условия эффективного наставничества:

- Взаимной заинтересованности сторон;
- Административного контроля за процессом наставничества;
- Подведением промежуточных результатов сотрудничества.

Работа по Программе предполагает детальное изучение молодыми педагогами нормативно-правовой базы, действующих государственных программ в области образования, знакомство с документацией образовательного учреждения; посещение занятий, проводимых учителями первой и высшей категории, с их последующим анализом и т.д. Важно научить начинающих педагогов правильно ориентироваться в потоке методической информации при организации образовательного пространства в группе.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ПРОГРАММЫ

Наставничество организуется на основании приказа заведующего МБДОУ «ДСОВ №106».

Руководство деятельностью наставников осуществляет куратор или старший воспитатель.

Заведующий ДОУ выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

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

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим ДОУ.

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен.

Замена наставника производится приказом заведующего ДОУ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами ДОО целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, участия молодого педагога в конкурсных мероприятиях и мероприятиях по обобщению опыта.

Документы, регламентирующие организацию работы наставничества:

- положение о наставничестве;
- протокол педагогического совета, на котором было принято решение о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами;
- приказ заведующего об организации наставничества в ДОО;
- приказ заведующего о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами.

По окончании срока наставничества педагог – наставник в течение 10 дней должен сдать куратору или старшему воспитателю следующие документы: отчет о проделанной работе, план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой педагога – наставника, о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.

Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Индивидуальные: консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве интернет сети

Групповые: семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические занятия, участие в конкурсах, лектории, выставки, дискуссии.

| № | Этап | Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом | Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом |
|----|--------|--|--|
| 1. | 1 этап | <ul style="list-style-type: none"> - Беседа-знакомство; - опрос; - собеседование; - анкетирование; - тестирование; - наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе; - консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДОО, поведению документации. | <ul style="list-style-type: none"> -Корпоративное мероприятие «Посвящение в педагоги»; -разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности); -психологические диагностические тесты; -тьюторство как основной ресурс наставничества: постоянное взаимодействие с педагогом при реализации индивидуального маршрута сопровождения с учетом |

| | | | |
|---|--------|---|---|
| | | | индивидуальных особенностей личности наставляемого |
| 2 | 2 этап | <ul style="list-style-type: none"> - Взаимопосещения занятий, режимных моментов; - личный пример; - информирование (инструктирование); - обучение на рабочем месте (метод близнецов, делегирование полномочий); - создание развивающей предметно-пространственной среды. | <ul style="list-style-type: none"> - Мастер-классы; - семинары-практикумы; - «кейс»-метод (решение набора различных профессиональных задач-проблем). Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой - создание чек-листов («контрольных списков» важных дел) по различным рабочим вопросам; - «коуч»-метод («терапия успеха»). Образец того, как состояться в профессии. Оказание помощи в постановке и достижении цели; - «тайм-менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Это искусство правильно организовать свое время. |
| 3 | 3 этап | <ul style="list-style-type: none"> - Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации; - подготовка и показ открытого занятия; - самостоятельная организация и проведение родительского собрания; - выступление с докладом(сообщением) на тематическом педсовете. | <ul style="list-style-type: none"> - Участие в конкурсном движении; - создание своего мини-сайта; - активное участие в инновационной деятельности ДОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса) |

Методы Программы:

- инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;
- профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой образовательной программой, действующими нормативами, особенностями контингента (при наличии инклюзивного образования или обучающихся с ОВЗ);
- формирование умений выполнения образовательных задач;
- метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение опыта, решение педагогических кейсов;
- метод делегирования;
- практическое обучение: формирование навыков, активные методы обучения.

Возможные варианты программы наставничества «педагог – педагог»

| Формы взаимодействия | Цель |
|--|--|
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. |

| | |
|---|---|
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Педагог новатор – консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Задачи:

- Определение проблем, причин их возникновения;
- Проведение корректирующих воздействий, направленных на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами. – Контроль деятельности молодых педагогов.

Эффективность реализации Программы определяется с помощью системы показателей, отражающих развитие системы образования в дошкольном образовательном учреждении в соответствии с целью и задачами Программы, выраженных в индикаторах результативности относительно начала реализации Программы, в динамике по годам и на конец реализации Программы.

- на основании оценки заведующим итогов прохождения испытательного срока стажера;
- на основании оценки качества работы наставников (% стажеров, прошедших испытательный срок);
- на основании динамики % текучести педагогов в период испытательного срока (снижение процента текучести к предыдущему периоду, учитывая естественный процент текучести).

Оценку эффективности работы Программы осуществляет заведующий. Результаты оценки отражаются в отчете по самообследованию, включающему сравнительный анализ по отношению к предыдущим периодам.

Оценка эффективности мероприятий Программы производится на основании статистики по текучести персонала в период испытательного срока, а также данных, полученных на основании результатов оценки профессиональных знаний и результатов прохождения адаптации.

Отчетность: результаты промежуточного контроля фиксируются старшим воспитателем в оценочных листах

Ответственность:

- За качество работы наставника – старший воспитатель.

- За организацию и качество передачи теоретических и профессиональных навыков, за качество работы сотрудника, предотвращение ошибок – наставник.
- За плановый контроль прохождения адаптации новых сотрудников – заведующий.

Возможные риски и способы их минимизации при реализации Программы наставничества

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как внутренние, так и внешние условия. Наставник и молодой педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной программы.

Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

| Риски | Способы решения |
|---|--|
| Формализованное неэффективное наставничество- это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. | Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д. |
| Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста. | Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения, третий — организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог — наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе. |
| Недостаточное материальное стимулирование работы наставника. | Администрации ДОУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных |

| | |
|--|---|
| | знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (значки, грамоты и т. п.). |
| Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника. | В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон |

А также, следует помнить, что организация деятельности по методическому сопровождению педагогов предполагает наличие таких рисков, как

- дополнительная нагрузка на сотрудников,
- эмоциональное выгорание педагогов – стажистов,
- увольнение молодых специалистов по разным субъективным причинам.

Анализ возможностей предотвращения возникновения данных рисков указал на актуальность разработки мероприятий (тематического плана) психологического сопровождения педагогического коллектива, что также является неотъемлемым условием эффективного внедрения ФГОС ДО.

– Мероприятия, направленные на решение задач Программы, с указанием сроков, необходимых для их реализации (Дорожная карта).

– Примерный План работы с молодым педагогом педагога – наставника на учебный год.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДООУ, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал. Программа поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

Дорожная карта
реализации целевой модели наставничества в МБДОУ «ДСОВ №106» на

**Дорожная карта
реализации целевой модели наставничества
в МБДОУ «ДСОВ № 106» на 2023-2024гг**

| № | Содержание | Сроки | Ожидаемый результат (вид документа) | Показатели эффективности | Ответственный |
|---|---|--|--|--|---|
| Организационно-методическое сопровождение деятельности | | | | | |
| 1. | Формирование базы наставляемых и наставников из числа педагогов МБДОУ | В течение реализации целевой модели наставничества | Сформирована база наставляемых и наставников | Количество участников , охваченных системой наставничества | Куратор внедрения целевой модели наставничества Ткаченко М.С., старший воспитатель |
| 2. | Организация обучения педагогических работников-наставников (очные, дистанционные дополнительные профессиональные программы) | По мере необходимости | - | Пройдены ДПК по запросам, проведены индивидуальные консультации, педагогические мастерские | Куратор внедрения целевой модели наставничества Ткаченко М.С., старший воспитатель; педагог-психолог Аникина С.В. |
| 3. | Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых в формате психологического тренинга «Путь к успеху» | До 15.02.2023г. | - | Организованы общие встречи, приняло участие 100% участников | Куратор внедрения целевой модели наставничества Ткаченко М.С., старший воспитатель; педагог-психолог Аникина С.В. |
| 4. | Формирование наставнических пар или групп | до 20.02.2023г. | Приказ «О закреплении наставнических пар/групп в МБДОУ «ДСОВ №106» | Сформированы наставнические пары или группы | Куратор внедрения целевой модели наставничества Ткаченко |

| | | | | | |
|----|---|--|------------------------|--|---|
| | | | | | М.С., старший воспитатель |
| 5. | Организация работы наставнических пар или групп: — организационные встречи; — встреча-планирование работы; — совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом; — итоговая встреча. | В течение всего периода реализации целевой модели наставничества | Реализация мероприятий | -Утверждены индивидуальные планы наставничества внутри каждой наставнической пары/группы -Реализованы индивидуальные планы наставничества не менее на 85% | Куратор внедрения целевой модели наставничества Ткаченко М.С., старший воспитатель |
| 6. | Организация общей заключительной встречи участников всех наставнических пар/групп «Ярмарка достижений» (подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии; презентация портфолио наставляемых, определение точек роста и т.д.) | До мая 2024г | - | Организованы общие встречи, приняло участие 100% участников | Куратор внедрения целевой модели наставничества Ткаченко М.С., старший воспитатель; педагог-психолог Аникина С.В. |

Программно-методическое сопровождение деятельности

| | | | | | |
|----|--|--|---|---|---|
| 1. | Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации целевой модели наставничества для каждой из наставнической групп | В течение всего периода реализации целевой модели наставничества | Программные, методические и дидактические материалы | | Заведующий МБДОУ Чалая Т.В., куратор внедрения целевой модели наставничества Ткаченко М.С., старший воспитатель |
| 2. | Разработка формы анкеты «Определение запросов наставляемых и возможностей наставников»/ «Определение профессиональных дефицитов педагогических работников ДОУ» | До 01.02.2023г. | Анкеты | Разработаны формы анкеты для участников целевой модели наставничества | Заведующий МБДОУ Чалая Т.В., куратор внедрения целевой модели наставничества Ткаченко М.С., старший воспитатель |
| 3. | Разработка параметров оценки эффективности системы наставничества | До мая 2023г. | Оценочные листы | Оформлены и обобщены материалы | Заведующий МБДОУ Чалая Т.В., |

| | | | | | |
|---|---|-----------------|--|--|---|
| | педагогических работников в ОО. Оценка качества реализации программ наставничества | | | | куратор внедрения целевой модели наставничества Ткаченко М.С., старший воспитатель |
| Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг | | | | | |
| 1. | Анкетирование педагогических работников ДОУ «Определение запросов наставляемых и возможностей наставников»/ «Определение профессиональных дефицитов педагогических работников ДОУ» | До 15.02.2023г. | Аналитическая справка | Определены запросы наставляемых и ресурсы наставников, сформированы наставнические пары/группы, выбраны формы наставничества | Куратор внедрения целевой модели наставничества Ткаченко М.С., старший воспитатель; педагог-психолог Аникина С.В. |
| 2. | Осуществление учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества | До 03.2023г. | Реестр педагогических работников, участвующих в реализации целевой модели наставничества | | Куратор внедрения целевой модели наставничества Ткаченко М.С., старший воспитатель; педагог-психолог Аникина С.В. |
| 3. | Отчеты по итогам наставнической программы: - Проведение анкетирования педагогических работников ДОУ «Удовлетворенность участием в программе наставничества». - Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. | До мая 2023г. | Аналитическая справка | Получены данные о процессе и реализации программ наставничества от участников программ Получены и обобщены данные о внедрении целевой модели наставничества | Куратор внедрения целевой модели наставничества Ткаченко М.С., старший воспитатель; педагог-психолог Аникина С.В. |
| Информационно сопровождение деятельности | | | | | |
| 1. | Информирование участников образовательных отношений о внедрении целевой модели наставничества | Январь 2023г. | - | - | Куратор внедрения целевой модели наставничества |

| | | | | | |
|----|--|---------------------------------------|---------------------------------|--|--|
| | | | | | а Ткаченко М.С. |
| 2. | Размещение на официальном сайте ДОУ локально-нормативных документов, регламентирующих внедрение и реализацию целевой модели наставничества | До 01.03.2023г. | - | Сформирован раздел «Наставничество» на официальном сайте ДОУ | Мошкина И.В., воспитатель |
| 3. | Размещение информации о мероприятиях в рамках наставничества в официальной группе социальной сети «ВКонтакте» и на официальном сайте образовательной организации | Не реже 1 раз в квартал | - | Не менее 5 публикаций о реализации мероприятий в рамках целевой модели наставничества | Головнева М.А., воспитатель |
| 4. | Выступление на педагогическом совете с презентацией о реализации целевой модели наставничества | Педагогический совет №2-ноябрь 2023г. | Протокол педагогического совета | В педагогическом совете приняло участие не менее 85% педагогических работников | Куратор внедрения целевой модели наставничества Ткаченко М.С., старший воспитатель |
| 5. | Выступление на общем родительском собрании с презентацией о реализации целевой модели наставничества | До декабря 2023г. | Протокол родительского собрания | Не менее 1 выступления на родительском собрании, привлечение потенциальных наставников | Куратор внедрения целевой модели наставничества Ткаченко М.С., старший воспитатель |

Управление реализацией целевой модели наставничества

| | | | | | |
|----|---|---------------|---|--|---|
| 1. | <p>Подготовка локальных актов реализации целевой модели наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Создание рабочей группы по реализации системы наставничества в МБДОУ «ДСОВ № 106» - Разработка дорожной карты по реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ - Согласование дорожных карт внедрения целевой модели наставничества комитетом по образованию города - Разработка положения о системе наставничества педагогических работников | До мая 2023г. | <p>Приказы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «О внедрении целевой модели наставничества» - «Об утверждении Дорожной карты по реализации целевой модели наставничества в МБДОУ «ДСОВ № 106» в 2023-2024гг - «Об утверждении положения о системе | Изменения в локальные акты образовательных организаций | Заведующий МБДОУ Чалая Т.В., куратор внедрения целевой модели наставничества Ткаченко М.С., старший воспитатель |
|----|---|---------------|---|--|---|

| | | | | | |
|----|---|--|---|---|---|
| | -Разработка программы наставничества | | наставничества педагогических работников» | | |
| 2. | Контроль реализации мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки | В течение всего периода реализации целевой модели наставничества | Карты контроля | Выполнено 90-100% мероприятий дорожной карты | Заведующий МБДОУ Чалая Т.В., куратор внедрения целевой модели наставничества Ткаченко М.С., старший воспитатель |
| 3. | Создание условий для участия представителей образовательной организации в муниципальных, региональных и всероссийских тематических событиях, конкурсах, фестивалях; трансляции лучших практик наставничества на разного уровня мероприятиях | В течение всего периода реализации целевой модели наставничества | Грамоты /сертификаты участия | Педагогические работники приняли участие в муниципальных, региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях | Заведующий МБДОУ Чалая Т.В., куратор внедрения целевой модели наставничества Ткаченко М.С., старший воспитатель |

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН профессионального становления молодого педагога в должности «воспитатель» на _____ учебный год.

Ф.И.О. молодого педагога _____

Ф.И.О. педагога-наставника _____

План работы на период с « ____ » по « ____ » _____

Подведение итогов по данному плану « ____ » _____

| № | Содержание работы | Форма проведения | Сроки | Отметка о выполнении/ подпись наставляемого |
|---|-------------------|------------------|-------|--|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Ознакомлен(а) _____ / _____ (подпись наставляемого)

Дата « ____ » _____ 20__ г.

Комментарии наставника / куратора о результатах выполнения данного плана, итогах прохождения наставничества:

Подпись наставника _____ / _____

**ПРИМЕРНЫЙ ТЕМЫ ДЛЯ СОСТАВЛЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО
ПЛАНА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

| Сроки /тематический блок | Содержание мероприятий | Ответственный |
|--|--|----------------------|
| Сентябрь | <ol style="list-style-type: none"> 1. Организация и проведение вводного совещания с наставниками. Сбор данных о молодом педагоге. 2. Анкетирование молодых педагогов (Профессиональные дефициты, личностный профиль и т.д.) 3. Составление индивидуального маршрута повышения профессионального мастерства молодых педагогов | Куратор Наставник |
| Помощь педагогам в планировании и оформлении | <p>Помощь педагогам в планировании и оформлении:</p> <ul style="list-style-type: none"> – рабочей документации воспитателей групп и специалистов; – разработке плана совместной деятельности воспитателя с детьми в течение дня (модель образовательной деятельности). – составление портфолио педагога. | Куратор Наставник |
| Планирование ОД | <ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование образовательной деятельности на неделю - «С утра до вечера» (планирование разных видов деятельности в течение дня). 2. Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной работы с детьми» (педагогические мероприятия, совместная деятельность). 3. Контроль за планированием образовательной работы в группах молодых специалистов. | Куратор Наставник |
| Организация РППС | <ul style="list-style-type: none"> – Консультация по теме «Организация предметно-пространственной развивающей среды в группе». – Самоанализ РППС в группе. Точки роста. | Куратор Наставник |
| Организация ОД, СД с детьми | <ul style="list-style-type: none"> – Методика проведения занятий. – Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов. – Совместная деятельность воспитателя и детей во второй половине дня – Тренинг «Найди ошибку» (на развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности) – Организация посещений педагогических мероприятий молодых воспитателей. – Индивидуальные консультации по планированию воспитательно – образовательной работы с детьми. Составление конспектов педагогических мероприятий молодыми педагогами. | Куратор Наставник |
| Организация двигательной деятельности | <p>Семинар - практикум для молодых педагогов «Организация утренней гимнастики с детьми».</p> <p>+ просмотр утренней гимнастики у педагогов, анализ проведения утренней гимнастики.</p> | Куратор Наставник |

| | | |
|--------------------------------------|--|----------------------|
| | Семинар - практикум для молодых педагогов «Особенности организации и содержание образовательной деятельности на прогулке». + просмотр прогулки у педагогов, анализ прогулки. | |
| Самообразование | 1. Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования. 2. Оказание помощи в подборе новинок методической литературы для самообразования. 3. Отчеты молодых воспитателей по темам самообразования. | Куратор Наставник |
| Организация праздников и развлечений | 1. Специфика проведение праздников. Взаимодействие специалиста и воспитателя. 2. Взаимопосещение новогодних утренников. | Куратор Наставник |
| Работа с родителями | 1. Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями». 2. Проведение молодым педагогом совместной работы с родителями 3. Контроль за планированием организации работы с родителями | Куратор Наставник |
| Организация игровой деятельности | 1. Круглый стол по теме: «Руководство развитием игровой деятельности детей» 2. Просмотр игровой совместной деятельности с детьми дошкольного возраста. | Куратор Наставник |
| Май | Отчёт по наставничеству. Анализ деятельности за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программу на следующий год. | Куратор Наставник |