

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ №305
Н.С. Фальсва
ПРИКАЗ № 147 от 05.04.2024 г.



Программа по наставничеству
МБДОУ №305
2024-2025

1. Паспорт программы

Полное наименование Программы	Программа наставничества Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 305 «Созвездие».
Решение об утверждении Программы	ПРИКАЗ № 01-147 от 05.09.2024г.
Авторы-разработчики Программы	Н.Н.Минина– заместитель заведующего. Н.Ю.Большакова – старший воспитатель.
Нормативно-правовая база	Федеральный уровень: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации», в рамках мероприятий национального проекта «Образование» Муниципальный уровень: Положение ГУО администрации города Красноярска от 20.02.2014г № 56-р Соглашение о сотрудничестве между МКУ КИМЦ и КГБПОУ КПК №1 им. М. Горького. Приказ № 253-гуо от 23.05.22. Дорожная карта реализации региональной модели наставничества. Ссылка на сайт КИМЦ раздел «Методическое сопровождение молодых педагогов». https://kimc.ms/pedagogam/shkola-molodogo-pedagoga/nastavnichestvo.php Ссылка на методические рекомендации по разработке и внедрению системы (модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях https://kimc.ms/pedagogam/shkola-molodogo-pedagoga/2022/%D0%A0%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%D0%BE%D1%82%2028.12.201.pdf
Цель Программы	Создать условия для успешной адаптации, становления субъектной позиции молодого педагога от 0 до 3-х лет работы в отношении своего профессионального развития (профессиональной деятельности) в современных условиях.
Задачи Программы	1.Закрепление молодого педагога в профессии. 2.Адаптация к новым условиям. 3.Формирование субъектности. 4.Устранение дефицитов.

Ожидаемые результаты	1. Педагог закрепится в профессии, удержится на педагогическом поприще. 2. Педагог быстрее адаптируется в новом коллективе. 3. У молодого педагога начнется профессионально-личностное развитие. 4. У молодых педагогов развиты способности самостоятельно и качественно выполнять, возложенные на них обязанности в занимаемой должности.
Реализуемые формы наставничества	«Педагог – педагог» (традиционная форма наставничества).
Структура управления реализацией Программы	Руководитель - заведующий МБДОУ «Детский сад №305 «Созвездие» Куратор - заместитель заведующего по МБДОУ «Детский сад № 305 «Созвездие». Наставник. Наставляемый.
Система мониторинга	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников групп наставничества.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	Материальное (денежное) стимулирование. Нематериальные способы стимулирования.

2. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы дошкольного образования в России значительно возрастает роль воспитателя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

В МБДОУ высшее образование педагогической направленности имеют 53 % педагогов. Среднее специальное образование педагогической направленности 47 %. 30 % имеют стаж работы в дошкольном образовательном учреждении более 25 лет. Высшая категория у 7 педагогов, 15 человек с 1 квалификационной категорией. Педагогический состав ДОУ стабильный. Однако, бывают объективные обстоятельства, в связи с которыми в коллектив приходят новые молодые кадры.

Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, неуверенностью. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования.

Программа наставничества нацелена на работу педагога-стажиста МБДОУ № 305 с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

3. Цели и задачи.

Цель - создать условия для успешной адаптации, становления субъектной позиции молодого педагога от 0 до 3-х лет работы в отношении своего профессионального развития (профессиональной деятельности) в современных условиях.

Задачи:

- закрепление молодого педагога в профессии;
- адаптация к новым условиям;
- формирование субъектности.
- устранение дефицитов.

4. Планируемые результаты.

- Педагог закрепится в профессии, удержится на педагогическом поприще.
- Педагог быстрее адаптируется в новом коллективе.
- У молодого педагога начнется профессионально-личностное развитие.
- У молодых педагогов развиты способности самостоятельно и качественно выполнять, возложенные на них обязанности в занимаемой должности.

5. Дорожная карта.

№ п/п	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный планмероприятий	Сроки	Ответственный	Результат
1	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Издание приказа о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.	сентябрь 2024	Заведующий	Издан приказ
		Разработка и утверждение Плана мероприятий (дорожной карты) о системе наставничества в МБДОУ № 305	сентябрь-октябрь 2024	Заведующий	Утверждена дорожная карта
2	Формирование банка наставляемых	Сбор информации о профессиональных запросах	сентябрь 2024, далее по мере	Куратор	Формирование базы наставляемых

		педагогов.	прихода молодого специалиста		
		Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	сентябрь 2024, далее по мере прихода молодого специалиста	Куратор	
3	Формирование банка наставников	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.	сентябрь 2024	Куратор	База наставников с перечислением компетенций
		Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Сентябрь 2024	Куратор	
4	Отбор и обучение	Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов.	Сентябрь 2024	Куратор	Аналитическая справка
		Организация обучения новых педагогических работников (наставников), в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	Ноябрь-декабрь 2024	Куратор	Проведены консультации
		Проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников.	в течение года	Куратор	

5	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Формирование наставнических пар / групп	Сентябрь 2024	Куратор	Сформированы пары / группы
		Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы	Сентябрь-октябрь 2024	Куратор	Разработаны персонализированные программы наставничества
		Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.	в течение года (по запросу)	Куратор	Проведены психолого-педагогические консультации
		Реализация персонализированных программ наставничества	согласно срокам программы	Куратор	Реализованы персонализированные программы наставничества
6	Завершение персонализированных программ наставничества	Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование);	июль 2025	Куратор	Аналитическая справка
7	Информационная поддержка системы наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте МБДОУ № 305	в течение года	Ответственный за сайт МБДОУ № 305	Пополнение соответствующего раздела сайта МБДОУ № 305

6.Форма наставничества.

Традиционная форма наставничества. Наставник-педагог-стажист и наставляемый – молодой педагог.
Данная форма реализуется согласно Персонализированной программе наставника.

Персонализированная программа наставничества (ППН)				
№ ДОУ, реквизиты приказа, в котором утверждается модель конкретной пары или группы наставничества				
Запланированный срок реализации	Дата начала реализации			
Цель ППН				
Наставник ФИО, должность, опыт работы				
Наставляемый ФИО, должность, опыт работы				
Дефицит (запрос) наставляемого				
Форма работы (дистанционная или очная, смешанная)				
Ресурсы				
Мероприятие				
Периодичность				
Использование технологий, методов, приемов,				
Способы освоения				
Форма и место предъявления				
Оценка деятельности наставником				
Оценка деятельности наставляемого				
Рекомендации куратора по исполнению ППН				

7.Предполагаемые риски.

Велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной программы. Влияние могут оказывать как внутренние, так и внешние условия. К внутренним условиям можно отнести тот факт, что наставник и молодой педагог – люди разного возраста, со своими личностными характеристиками, педагоги-наставники, как правило, люди активно участвующие в жизнедеятельности ДООУ и педагогических мероприятиях разного уровня, активно занимающиеся самообразованием. Вследствие чего, возможен риск нехватки временного ресурса. Внешние условия - условия труда в разных группах ДООУ могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей.

8.Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.

Мониторинг процесса реализации Программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым. Отследить какова динамика развития наставляемых педагогов и удовлетворенности наставника своей деятельностью. В качестве мониторинга можно использовать анкетирование, как наставника, так и наставляемого.

Анкета для педагога-наставника

1. Как вы понимаете значение слова «наставничество»? _____
2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника в общеобразовательном учреждении. _____
3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник? _____
4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, планировщик, специалист по решению проблем, воспитатель? _____
5. Готовы ли Вы посреди ночи ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект занятия? _____
6. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его? _____
7. Обладаете ли Вы даром сочувствия? _____
8. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества, которые Вас больше всего раздражают в человеке. _____
9. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере? _____
10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм? _____

СПАСИБО ЗА ОТВЕТЫ

Анкета для молодых педагогов

Уважаемый педагог! Просим Вас ответить на несколько вопросов в целях усовершенствования работы с молодыми специалистами.

1. Ваш возраст _____

2. Образование (вуз, специальность, дата окончания) _____

3. Почему Вы решили пойти работать в детский сад:

- не смог найти другую работу, а эта работа более-менее близка к моей специальности по диплому;

- меня привлекает работа с детьми;

- работа педагога представляется интересной, творческой;

- свой вариант: _____

4. Совпали ли Ваши представления о работе с реальностью? _____

5. С какими трудностями Вы столкнулись в первое время, когда пришли на работу?

6. Каким было отношение к Вам коллег и администрации
(подчеркните).

-дружелюбное

-по-разному

-скорее, негативным

7. Нравится ли Вам работа?

- да, я полностью удовлетворен

- средне

- не удовлетворен

8. Больше всего мне нравится в работе то, что _____

9. Больше всего мне не нравится _____

10. Требуется ли Вам поддержка как молодому специалисту (методическая, психологическая и т. д.)?

СПАСИБО ЗА ОТВЕТЫ

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

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
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, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– 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 молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом 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 образовательной организации:

СПАСИБО ЗА ОТВЕТЫ

**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

СПАСИБО ЗА ОТВЕТЫ