

ПРИНЯТО

на педагогическом совете №1
протокол от 31.08.2023 г. №1

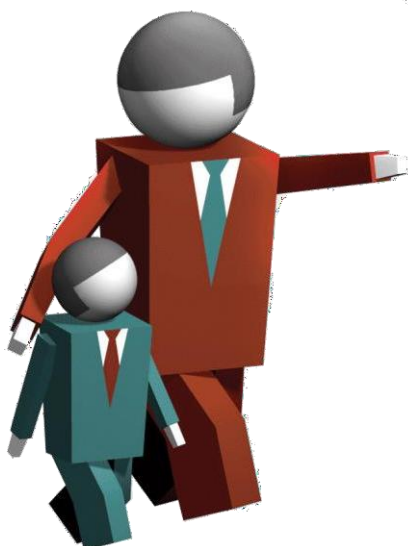
УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ
г. Нижневартовска ДС №29 «Ёлочка»
_____ Т.М. Корнеев
Приказ от 31.08.2023 г. №328

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2F40FF363DA4EF83125DD86747EBE5AF
Владелец: Корнеев Татьяна Михайловна
Действителен: с 12.06.2023 до 05.03.2026

ПРОГРАММА
«ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА»



Содержание

Паспорт Программы		3
I	ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ	6
1.1.	Пояснительная записка	6
1.2.	Цель, задачи, планируемые результаты реализации Программы	9
1.3.	Формы и методы с наставляемыми педагогами	10
II	СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ	12
2.1.	Этапы работы с наставляемыми педагогами	12
2.2.	План реализации Программы	14
2.3.	Психолого-педагогическое сопровождение наставляемых педагогов	18
III	ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ	22
3.1.	Кадровые ресурсы Программы	22
3.2.	Механизм реализации Программы	24
3.3.	Критерии оценки эффективности реализации Программы	25
Заключение		29
Литература		30

Паспорт Программы

Наименование образовательной организации (по уставу)	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нижневартовска детский сад № 29 «Ёлочка»
Наименование программы	Программа «Школы наставничества»
Основание для разработки программы:	1. Законом Российской Федерации от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». 2. Программой «Развитие образования города Нижневартовска на 2018-2025 годы и период 2030 года». 3. Программа «Развитие образования МАДОУ г. Нижневартовска ДС №29 «Ёлочка» на 2018-2025 годы и период 2030 года». 4. Основная образовательная программа дошкольного образования МАДОУ г. Нижневартовска ДС №29 «Ёлочка» на 2022-2023 учебный год.
Организация исполнитель	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нижневартовска детский сад №29 «Ёлочка»
Адрес организации исполнителя	628611, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, город Нижневартовск, улица Спортивная, дом 2 - 1 корпус, -628611, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, город Нижневартовск, улица Спортивная, дом 4 - 2 корпус.
Телефон	раб. 8-(3466)-46-56-50
Е - mail	mbdoy_29.1@mail.ru
Руководитель программы	Корнеевко Татьяна Михайловна, заведующий Мацкевич Ирина Петровна, заместитель заведующего по ВМР Бублей Мария Викторовна, заместитель заведующего по ВМР
Заказчики программы	Педагоги МАДОУ г. Нижневартовска ДС №29 «Ёлочка»
Целевая группа	Наставляемые педагоги
Исполнители программы	Педагоги МАДОУ г. Нижневартовска ДС №29 «Ёлочка»
Цель программы	Оказание помощи наставляемым педагогам в повышении их профессиональной компетентности через использование активных методов обучения.
Задачи программы	1. Обеспечить процесс лёгкой адаптации наставляемых педагогов в коллективе через педагогическую поддержку личностного саморазвития. 2. Предоставить выбор форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства наставляемых педагогов. 3. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями наставляемых педагогов. 4. Способствовать освоению и внедрению в образовательной деятельности современных образовательных технологий, методик, программ наставляемыми педагогами.
Срок реализации	3 года
Уровень освоения	Общекультурный
Краткое содержание программы	В настоящее время 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. Работа с наставляемыми специалистами в МАДОУ г. Нижневартовска ДС №29 «Ёлочка» включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность и заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника – менее опытному. В качестве наставника закрепляется опытный педагогический работник, обладающий высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. В нашей дошкольной организации сложилась своя система работы с наставляемыми педагогическими кадрами. Мы выделили две категории наставляемых педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию: 1. Выпускники ВУЗов и колледжей. 2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю), или педагоги, пришедшие работать после долгого перерыва. Проблемы начинающих педагогов актуальны и реалистичны. Для решения данной проблемы разработан план работы с наставляемыми педагогами, который включает в себя 3 этапа: I этап - основной (проектировочный) - сентябрь: • ознакомление с кругом обязанностей и полномочий; • выявление с помощью анкетирования недостатков, в его умениях и навыках; • определение совместного плана работы наставляемого педагога с наставником II этап - основной: • реализация плана работы адаптации и вхождения в профессиональную деятельность наставляемого педагога III этап - заключительный: • определение уровня профессиональной компетентности наставляемого педагога; • презентация достижений на педсовете.
Актуальность программы	В настоящее время дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Строятся новые детские сады, с целью уменьшения дефицита мест воспитанникам дошкольного возраста. Но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами, как в новых дошкольных организациях, так и в уже действующих. В современных условиях особенно значим вопрос о развитии персонала, способного быстро ориентироваться в изменяющихся условиях, генерировать и реализовывать инновационные идеи, использующего новые технологии профессиональной деятельности в образовательных организациях. Решение данной проблемы лежит не только в экономической сфере, частично он может быть решен с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов. Специалисты, пришедшие после окончания учебных заведений, специалисты, имеющие педагогическое образование, но не имеющие стажа в данной области, а также специалисты, которые вышли из декретных отпусков - это та категория, которой необходима система наставничества. Система наставничества организации –

	это показатель развития учреждения, если она успешна, то результатом является повышение результативности, продуктивности работы сотрудников, и, как следствие - повышение рейтинга МАДОУ в общественной среде.
Ожидаемые результаты программы	1. Успешно (в легкой степени) будет пройден наставляемыми педагогами период адаптации к новому коллективу. 2. Будет повышена профессиональная компетентность наставляемых педагогов через участие в педагогических мероприятиях дошкольной организации, в конкурсах профессионального мастерства, диссеминации опыта. 3. У наставляемых педагогов будут сформированы профессиональные умения, накоплен педагогический опыт, который будет применяться в образовательном процессе. Педагоги будут обеспечены информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями, личностного роста, самообразования. 4. Наставляемые педагоги будут использовать в практике эффективные современные формы, методы, технологии, программы с воспитанниками, родителями.

I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

Как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом; я сам учился у более старых педагогов...

А.С. Макаренко

Актуальность. В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что наставляемый педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Наставляемые педагоги, поступающие в дошкольные образовательные организации, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий, испытывают затруднения в педагогической деятельности: трудно написать план, организовать работу с детьми, найти точки взаимодействия с родителями. Особенностью труда наставляемых педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

В настоящее время дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Строятся новые детские сады, с целью уменьшения дефицита мест воспитанникам дошкольного возраста. Но вместе с тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами, как в новых дошкольных организациях, так и в уже действующих. В современных условиях особенно значим вопрос о развитии персонала, способного быстро ориентироваться в изменяющихся условиях, генерировать и реализовывать инновационные идеи, использующего новые технологии профессиональной деятельности в образовательных организациях. Решение данной проблемы лежит не только в экономической сфере, частично он может быть решен с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов. Специалисты, пришедшие после окончания учебных заведений, специалисты, имеющие педагогическое образование, но не имеющие стажа в данной области, а также специалисты, которые вышли из декретных отпусков - это та категория, которой необходима система наставничества. Система наставничества организации – это показатель развития учреждения, если она успешна, то результатом является повышение результативности, продуктивности работы сотрудников, и, как следствие - повышение рейтинга МАДОУ в общественной среде.

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. Организация наставничества предполагает не только помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте, а также является важнейшим направлением работы дошкольной образовательной организации по повышению профессионального уровня сотрудников, укреплению трудовой дисциплины

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Задача наставника – помочь наставляемому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Безусловно, высококачественное наставничество связано с компетентностью, опытом и четким распределением ролей, но, кроме того, оно в самой значительной степени определяется балансом личностных качеств наставника.

Поэтому при назначении наставника необходимо учитывать основополагающие принципы наставничества:

- **конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и наставляемого педагога** (соблюдение такта, специфичность которого заключается в том, что он выступает: мерой профессионального поведения педагога, его действий, поступков; важным условием построения рационального общения наставник – наставляемый педагог; мерой в выборе и использовании наставником тех или иных методов, форм, средств взаимодействия);

- **взаимный интерес к наставничеству;**

- **добровольность**, поскольку деятельность наставника – важное общественное поручение, то необходимо обоюдное согласие наставника и наставляемого педагога, т.е. осуществляется свободный выбор наставника и наставляемого педагога, учитывается их взаимный интерес.

Наставничество в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нижневартовска детском саду № 29 «Ёлочка» является разновидностью индивидуальной воспитательной работы с наставляемыми, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы или имели продолжительный перерыв в педагогической деятельности (более 3 лет).

Работа с наставляемыми педагогами включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность, практическую передачу профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника – менее опытному. В качестве наставника закрепляется опытный педагогический работник, обладающий высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Кроме того, он должен иметь опыт воспитательной и методической работы не менее 5 лет. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок 1 год. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя заведующего по воспитательно-методической работе. Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником, осуществляет систематический контроль работы наставника и молодого специалиста, оказывает наставнику методическую и практическую помощь в составлении плана работы с наставляемыми педагогами. Непосредственную ответственность за работу наставников с наставляемыми педагогами несет руководитель дошкольной организации.

Анализ педагогических кадров дошкольной организации показал увеличение притока специалистов пришедших из декретных отпусков, имевших длительный перерыв в педагогической работе. Исходя, из этого возникла необходимость создания персонализированных программ

наставников с наставляемыми педагогами для того, чтобы идеи педагогики сотрудничества и взаимодействия получили более стремительное развитие.

В нашей дошкольной организации сложилась своя система работы с молодыми педагогическими кадрами. Мы выделили две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Выпускники ВУЗов и колледжей.

2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю) или педагоги, пришедшие работать в дошкольную организацию после долгого перерыва.

Нами апробированы и выбраны формы и методы, которые в конечном итоге содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста и повышению его профессиональной компетентности через:

- оказание помощи в самообразовании через подборку методической литературы, периодических изданий по интересующим вопросам;
- стимулирование наставляемых педагогов к изучению опыта работы коллег своей и других дошкольных организаций;
- организация адресной методической помощи в образовательной работе.

Данные формы и методы преследуют цель – помочь наставляемым педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах методики организации образовательного процесса.

1.2. Цели, задачи, планируемые результаты реализации Программы

Цель: оказание помощи наставляемым педагогам в повышении их профессиональной компетентности.

Задачи:

1. Обеспечить процесс лёгкой адаптации наставляемых педагогов в коллективе через педагогическую поддержку личностного саморазвития.
2. Предоставить выбор форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства наставляемым педагогам.
3. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями наставляемых педагогов.
4. Способствовать освоению и внедрению в образовательную деятельность современных образовательных технологий, методик, программ педагогической деятельности наставляемыми педагогами.

Показателем эффективности работы наставника является выполнение поставленных перед наставляемыми педагогами в период наставничества задач.

Планируемые результаты Программы:

1. Успешно (в легкой степени) будет пройден наставляемыми педагогами период адаптации к новому коллективу.
2. Будет повышена профессиональная компетентность наставляемых педагогов через участие в педагогических мероприятиях дошкольной организации, в конкурсах профессионального мастерства, диссеминации опыта. У наставляемых педагогов будут сформированы профессиональные умения, накоплен педагогический опыт, который будет применяться в образовательной деятельности.
3. Наставляемые педагоги будут обеспечены информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями, личностного роста, самообразования.
4. Наставляемые педагоги будут использовать в практике эффективные современные формы, методы, технологии, программы с воспитанниками, родителями.

По окончании реализации программы наставляемыми педагогами пишется анализ образовательной деятельности за прошедший год.

1.3. Формы и методы работы с наставляемыми педагогами

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Под обучением наставляемых педагогов в дошкольной организации понимается:

- обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;
- самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- организация методического сопровождения деятельности наставляемых педагогов.

Заведующий МАДОУ при приеме на работу молодого специалиста беседует с ним, знакомит его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом МАДОУ, традициями, определяет рабочее место. Воспитатель заполняет анкету с общими данными о себе. По возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель МАДОУ, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать образовательную деятельность, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Наставляемый педагог несколько дней под руководством старшего воспитателя МАДОУ проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.

Затем наступают первые дни самостоятельной работы – самые трудные. И здесь очень важно оказать наставляемому педагогу помощь, сделать так, чтобы период поступления на работу и первые дни стали для него не серьезным испытанием, а радостным событием. Решение этой задачи мы считаем приоритетным для нашего педагогического коллектива. Адаптация наставляемого педагога во многом зависит от психологического климата в МАДОУ, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда и т. д.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы позволяет:

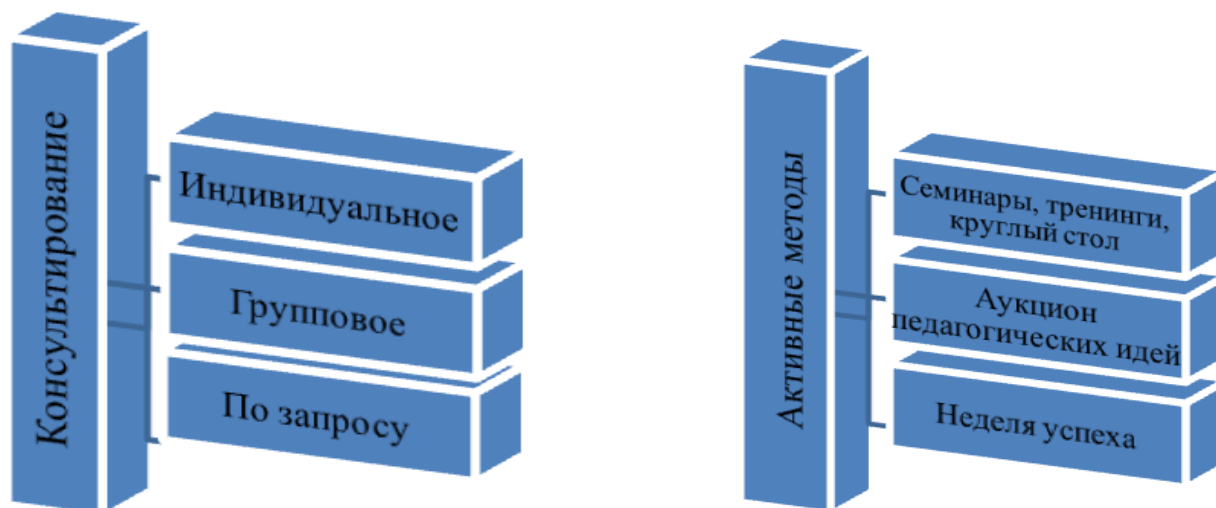
- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов МАДОУ на практике;
- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

Знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности и ее плодами играет важную роль в формировании педагогического идеала наставляемого педагога, а порой и в его корректировке.

В процессе осуществления наставничества широко используются активные формы - деловые и ролевые игры, работа в «малых группах», анализ ситуаций, психологические тренинги, «мозговые штурмы», совместная разработка и презентация моделей деятельности с воспитанниками и родителями; создание портфолио.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию *традиций наставничества* позволяет:

- отработать содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, формы и методы взаимодействия родителей и педагогов дошкольной организации на практике;
- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.



II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Этапы работы с наставляемыми педагогами

В психолого-педагогической литературе педагогическое общение анализируется преимущественно как способ коммуникации педагога с ребёнком. Между тем, опыт подсказывает, что его правомерно рассматривать как способ сотрудничества между всеми участниками целостного педагогического процесса: с детьми, их родителями, администрацией и коллегами. От того, как будет строиться система взаимодействия, будет зависеть желание и умение наставляемого педагога работать в дошкольной организации.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности наставляемого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе «Я – концепции».

Поэтому наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

1 этап – адаптационный.

Ознакомление с кругом обязанностей и полномочий начинающего специалиста, а также выявляет с помощью анкетирования недостатки, потребности в его умениях и навыках. По итогам анкетирования и собеседования определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником.

2 этап – основной (проектировочный).

Наставник разрабатывает и реализует персонализированную программу по вхождению в профессиональную деятельность наставляемого педагога.

Осуществляет корректировку профессиональных умений педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3 этап – контрольно-оценочный.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Содержание	Этапы		
	I «адаптационный»	II «проектировочный»	III «контрольно-оценочный»
Задачи	Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать индивидуальную траекторию профессионального становления наставляемого педагога.	Сформировать потребность у наставляемого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных ранее.	Сформировать у наставляемого педагога способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным

			развитием.
Формы работы	индивидуальная	индивидуальная, коллективная	индивидуальная, групповая, коллективная
Средства, методы	Диагностика, посещение наставником ООД наставляемого педагога, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в образовательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выbranной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио» Методы: информационные, творческие: проблемные, наблюдение, беседа, анкетирование.	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ ООД, развитие творческого потенциала наставляемых педагогов, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры)

2.2. План реализации Программы

I этап - основной (проектировочный) - сентябрь:

- ознакомление с кругом обязанностей и полномочий;
- выявление с помощью анкетирования недостатков, в его умениях и навыках;
- определение совместного плана работы начинающего педагога с наставником

II этап - основной:

- реализация плана работы адаптации и вхождения в профессиональную деятельность наставляемого педагога

III этап - заключительный:

- определение уровня профессиональной компетентности наставляемого педагога;
- презентация достижений на педсовете.

Работа с наставляемыми педагогами строим с учетом основных аспектов:

«Наставляемый педагог – коллега» – обеспечение наставляемого педагога необходимыми знаниями, умениями, навыками, которые обеспечат прохождение адаптации в профессию в лёгкой степени; приобщение наставляемых педагогов к корпоративной культуре обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками успешного взаимодействия в коллективе.

«Установление взаимоотношений «Наставляемый педагог - коллега»	
Знания:	Умения:
- этапы адаптации наставляемого педагога; - ступени профессионального мастерства; - имидж педагога; - общение и виды общения; - речевая культура воспитателя; - понятие стресса; - пути преодоления стрессовых ситуаций.	- организация работы по самопознанию и раскрытию своих внутренних ресурсов; - планирование работы по самообразованию; - тактичное ведение диалога и навыков работы в команде; - умение анализировать события с различных точек зрения, видеть одно и то же явление с разных сторон; - преодолевать утомление и избегать стрессовых ситуаций.

«Наставляемый педагог – ребенок» – обеспечение наставляемого педагога знаниями, умениями, навыками необходимыми для выстраивания личностно-ориентированного взаимодействия с детьми; разработка организационно-методических рекомендаций по оптимизации образовательного процесса, условий обучений и воспитания детей дошкольного возраста.

«Установление взаимоотношений «Наставляемый педагог - ребёнок»	
Знания:	Умения:
- технология предъявления требования; - педагогическая оценка в её современной модификации; - создание ситуации успеха.	- грамотно предъявлять требования ребёнку и давать педагогическую оценку в контексте личностно-ориентированного подхода.

«Наставляемый педагог – родители (законные представители)» – обеспечение наставляемого педагога знаниями, умениями, навыками; необходимыми для выстраивания конструктивного и бесконфликтного взаимодействия с родителями.

«Установление взаимоотношений «Наставляемый педагог - родитель»	
<i>Знания:</i>	<i>Умения:</i>
- активные формы взаимодействия педагога с родителями; - пути решения конфликтных ситуаций с родителями; - стили воспитания в семье.	- находить пути решения проблем во взаимоотношениях с родителями; - строить беседу с родителями; - разрабатывать конспекты проведения мероприятий с семьёй.

Перспективный план реализации Программы

Мес яц	Содержание	Ответственный	Цели
Сентябрь	1. Знакомство с вновь поступившими наставляемыми педагогами.	заведующий	Обеспечить лёгкую адаптацию наставляемым педагогам в коллективе, приобщать к корпоративной культуре.
	2. Анкетирование наставляемых педагогов по проблемам в образовательной деятельности.	зам. зав. по ВМР	Диагностика умений и навыков наставляемого педагога. Заполнение информационной карточки листа наставляемого педагога.
	3. Изучение нормативно-правовой базы.	заведующий	Изучение Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», документов Министерства образования и науки РФ, локальных актов ОО.
	4. Ведение документации.	зам. зав. по ВМР	Составление календарно-тематического планирования и другой документации.
	5. Консультация по проведению педагогической диагностики развития детей.	педагог-наставник	Оформление протоколов диагностики воспитанников
	6. Разработка индивидуального плана профессионального становления	педагог-наставник	Педагогическое самообразование. ООД наставляемого педагога.
	7. Имидж педагога.	педагог-наставник	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.
Октябрь	1. Самообразование. (выбор методической темы по самообразованию, анализ того, как спланировать работу над методической темой на год).	педагог-наставник	Оказать помощь в самообразовании через подборку методической литературы, периодических изданий по интересующим вопросам. Ориентировать педагогов на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приёмами в работе с детьми, постижение секретов воспитания.
	2. Консультация по вопросам реализации основной образовательной программы ДОО, программы Развития образования ДОО, программ ДОО.	зам. зав. по ВМР	Оказать помощь в понимании реализуемых программ.
	4. Эмоциональная стрессоустойчивость наставляемого педагога.	педагог-психолог	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на ООД и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения

			(авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).
	5. Семинар «Организации режимных моментов».	зам. зав. по ВМР	Организация посещения режимных моментов наставляемых педагогов.
Ноябрь	1. Психологические особенности детей дошкольного возраста	педагог-психолог	Использовать эффективные формы работы с родителями в самостоятельной профессиональной деятельности наставляемого педагога.
	2. Современные подходы к взаимодействию МАДОУ и семьи». Формы и методы работы с родителями воспитанников.	педагог-наставник	Планирование работы с родителями.
	3. Как провести эффективно ООД. Секреты мастерства. Организация посещения ООД наставников.	педагог-наставник	Педагог – наставник делится опытом, (речь идет об общих вопросах методики проведения занятий), наставник совместно с наставляемым педагогом готовят конспект ООД, проговаривают каждый этап и элемент образовательной деятельности, затем педагог проводит его в присутствии педагога - наставника, после ООД идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее
Декабрь	«Методы и приемы при организации ООД с детьми» Планирование и организация ООД в МАДОУ.	педагог-наставник	Цель: формировать умение дифференцированно использовать методы и приемы при организации организованной образовательной деятельности
	Семинар «Организация развивающей среды в группе»	педагог-наставник	Смотр развивающей среды в группах. (Создать развивающую среду таким образом, чтобы её вид и содержание служили толчком для выбора дошкольником того вида самостоятельной деятельности, который будет отвечать его предпочтениям, потребностям или формировать интересы).
	Консультация «Организация сенсомоторного уголка в группе дошкольной организации»	педагог-наставник	
Январь	Консультация «Математика для малышей». Современные инновационные технологии в системе дошкольного образования. Проектная технология.	педагог-наставник	Создание условий, раскрывающих творческий и интеллектуальный потенциал дошкольников, ориентированных на диалогическое взаимодействие детей, родителей и педагогов, способствующих самопознанию и саморазвитию всех участников педагогического процесса.
Февраль	«Игра – ведущий вид деятельности в МАДОУ»	педагог-наставник	Цель: планирование и организация игровой деятельности.
	Консультация по продуктивным видам деятельности.	педагог-наставник	Цель: планирование и организация продуктивной деятельности.

Март	1. Использование здоровьесберегающих технологий в работе педагога. 2. Тема «Особенности воспитательно-образовательной работы по формированию культурно-гигиенических навыков у дошкольников. Организация двигательного режима в разных возрастных группах».	педагог-наставник	Создание условий для охраны нервной системы ребенка от стрессов и перегрузок в соответствии с СанПиН. Посещение организованной образовательной деятельности наставляемых педагогов наставниками.
	3. Консультация «Организация прогулок».	педагог-наставник	Планирование «Игры на прогулках».
Апрель	Диагностика. Заполнение диагностических карт, оформление результатов диагностики в виде схем, таблиц, диаграмм.	зам. зав. по ВМР	Совершенствовать навыки педагогической работы, умение показать свои успехи и достижения.
	Тема «Развитие личности ребенка в трудовой деятельности» Оборудование, необходимое для организации трудовой деятельности дошкольника. Виды труда и их освоение детьми данной возрастной группы.	педагог-наставник	Воспитание трудолюбия в процессе формирования личности. Формирование нравственных ориентиров, трудолюбия, осознания полезности труда. Самостоятельная организация и руководство трудом дошкольников. Сотворчество воспитателя и детей в продуктивном виде деятельности.
Май	Как оформить и обобщить педагогический опыт	педагог-наставник	Выбор методической темы, технология описания опыта.
	Тема «Планирование воспитательно-образовательной работы в летний оздоровительный период». Особенности среды развития ребенка в летний период.	педагог-наставник	Как можно полнее удовлетворить потребность растущего организма в отдыхе, творческой деятельности и движении. Обеспечить необходимый уровень физического и психического развития детей поможет четко спланированная система мероприятий развлекательного, познавательного и оздоровительного характера.
Май	Рефлексия работы с наставником за учебный год.	заведующий, зам. зав. по ВМР	Оценить совместную деятельность по Программе «Успешный педагог».
	Методическая выставка достижений наставляемого педагога.	заведующий, зам. зав. по ВМР	Уровень профессионализма наставляемого педагога – систематизация наработок профессиональной деятельности.
В течение года	Самообразование воспитателя	педагог-наставник	Выбор методической темы. Примерные темы по самообразованию, анализ работы по методической теме.
Май	Консультация по теме «Аттестация педагога, требования к квалификации».	зам. зав. по ВМР	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Папка достижения педагога.

2.3. Психолого-педагогическое сопровождение наставляемых педагогов

Адаптация наставляемого педагога - это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, трудовой дисциплины, педагогических навыков, традиций трудового коллектива, то есть процесс вхождения в новую для него социальную среду. Наставляемый педагог вынужден мобилизовать волю, энергию, уметь управлять эмоциями, проявлять определенный уровень активности в деятельности по преодолению адаптационных трудностей.

Процесс адаптации в целом состоит из профессиональной и социально-психологической адаптации. Социально-психологическая адаптация заключается в освоении социально-психологических особенностей организации, вхождении в сложившуюся в ней систему отношений, нормам поведения, позитивном взаимодействии с другими сотрудниками и др.

Для успешного завершения данного процесса, педагогом психологом нашей дошкольной организации запланированы социально-психологические тренинги в течение учебного года. И прежде всего - тренинги уверенности в себе. Опыт показывает, что тренинги снимают эмоциональную напряженность, существенно спланивают молодых сотрудников, дают возможность обсуждать социально-психологические трудности, с которыми они сталкиваются в коллективе и при общении с родителями, формируют чувство уверенности в себе.

В ходе социально-психологических тренингов вырабатывается определенный иммунитет к негативным явлениям, «непривычным» ситуациям закладываются основы для личностного роста педагога.

Другой формой работы с наставляемыми педагогами является психологическое консультирование. Это индивидуальные консультации, памятки, рекомендации, презентации, мастер-классы, семинары-практикумы.

Основные направления педагога-психолога с наставляемым педагогом – повышение уровня психологической компетентности при работе с детьми, с родителями, с коллегами, а также, профилактика симптома эмоционального выгорания.

№ п/п	Вид деятельности	Тема	Сроки проведения
1.	Семинар-тренинг	Упражнения на развитие уверенности в себе	В течение 1 месяца после поступления на работу
2.	Семинар-практикум с элементами тренинга	«Общение в педагогической практике. Роль общения в работе педагога. Умение слушать при взаимодействии педагога с родителями»	Сентябрь
3.	Презентация	«Эмоции. Роль эмоционального интеллекта в работе педагога Профессиональное выгорание педагога и его профилактика»	Октябрь
4.	Семинар-тренинг	«Эмоционально-положительное отношение к детям. Развитие эмпатии»	Ноябрь
5.	Семинар-практикум	«Секреты хорошей дисциплины»	Декабрь
6.	Семинар-тренинг	«Осознание профессиональных мотивов»	Январь

7.	Семинар-тренинг	«Саморегуляция эмоционального самочувствия»	Февраль
8.	Семинар-практикум с элементами тренинга	«Что такое вербальное общение. Стратегии и тактики вербального общения»	Март
9.	Консультация	«Понятие конфликт. Типы поведения в конфликтных ситуациях»	Апрель
10.	Мастер-класс	«Кинезиология в помощь педагогу»	Май

Цикл тренинговых занятий по коррекции синдрома профессионального выгорания - важное и необходимое средство психологической помощи и поддержки наставляемых педагогов. Данная работа ориентирована на оказание помощи педагогу в решении вопросов личностного благополучия, на обучение навыкам восстановления своих сил через овладение способами психической саморегуляции и на активизацию внутренних ресурсов личности. Тренинг рассчитан на 5 занятий по 2- 2,5 часа, проводится педагогом-психологом.

Цель тренинга: формирование умений и навыков по сохранению и укреплению психического здоровья сотрудников через овладение ими способами психической саморегуляции и активизацию личностных ресурсов.

Задачи тренинга:

- познакомить членов коллектива с понятием «синдрома профессионального выгорания», его причинами, стадиями, способами профилактики;
- обучить способам психической саморегуляции;
- снизить уровень психического выгорания и эмоционального напряжения;
- содействовать активизации личностных ресурсных состояний;
- сформировать установку на сохранение и укрепление психического здоровья.

Структура тренинга.

Тренинг включает в себя следующие блоки:

1. Диагностический:

- знакомство;
- лекция;
- групповая диагностика.

2. Основной - тренинговый:

- тренинги саморегуляции с элементами социально-психологического тренинга.

3. Итоговый:

- завершающий тренинг;
- групповая диагностика
- рефлексия;
- заповеди здорового педагога.

Культурно-досуговая деятельность

Одним из способов предохранения от стресса и синдрома профессионального выгорания является социальное признание и удовлетворение от работы.

При планировании досуга и отдыха приоритет принадлежит технологиям, связанным с вовлечением молодых педагогов в различные виды художественного, технического и прикладного творчества, спортивный досуг. Они оказывают на них социализирующее влияние, расширяют возможности для самореализации, социальной адаптации. Предназначение досуговых технологий - помочь работникам, особенно вновь принятым, освоить навыки общения для адаптации в социокультурном окружении. Существуют психологические закономерности, ускоряющие интеграционные процессы общества, социальную адаптацию. Важно уметь выбрать и предложить наставляемому педагогу такую интересную образовательную деятельность, которая позволила бы ему с оптимизмом смотреть на окружающую действительность. Чаще всего такая образовательная деятельность связаны с прикладным художественным творчеством, слушанием классической музыки, коллективные дискуссии о прочитанных книгах и просмотренных видеофильмах.

В связи с этим в программу включена следующая культурно-досуговая деятельность:

- Художественное и декоративно-прикладное творчество;
- Совместный досуг.
- Спорт.
- Хореография.

№ п/п	Направления деятельности	Формы и методы	Ожидаемый результат	Ответственный
1.	Хореография.	1. Составление программ праздничных мероприятий, репетиции номеров художественной самодеятельности, приуроченных к праздничным датам, дням рождения, юбилеям, городским мероприятиям. 2. Участие в городских смотрах-конкурсах.	- Раскрытие творческого потенциала; - Снятие психо-эмоционального напряжения, повышение жизненного тонуса. - Решение проблем дефицита общения	Музыкальный руководитель

2.	Посещение культурно-досуговых учреждений за пределами ДОО экскурсионная деятельность, оздоровительные мероприятия	1. Посещение музеев, культурно-массовых мероприятий в учреждениях культуры. 2. Выезд сотрудников на базы отдыха «Голубое озеро», «Татра». 3. Совместный отдых в кафе.	- Решение проблем дефицита общения; - Расширение жизненного развивающего пространства; - Улучшение психо-эмоционального состояния; - Расширение кругозора; - Удовлетворение культурных потребностей сотрудников.	Председатель профсоюзного комитета
3.	Участие в спортивных соревнованиях	1. Проведение спортивно-оздоровительных мероприятий. 2. Участие в городских спортивных состязаниях.	- Восполнение недостатка физической активности, улучшение физического самочувствия; - Снятие психо-эмоционального напряжения.	Инструктор ФИЗО *

III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Кадровые ресурсы Программы

Успешной реализации программы будет способствовать наличие в коллективе сотрудников, ведущих активную общественную работу и пользующиеся авторитетом у большинства работников.

№	Кадровые ресурсы	Количество единиц
1.	Заведующий МАДОУ	1
2.	Заместитель заведующего по ВМР	1
3.	Наставник	1
4.	Педагог-психолог	1
5.	Старший воспитатель	1
6.	Председатель ПК	1
7.	Специалисты МАДОУ	5
Итого		11

№	Занимаемая должность	Содержание работы
1.	Заведующий	Организация работы по реализации проекта: - планирование, - контроль, - отчетность.
2.	Председатель первичной профсоюзной организации	Проведение работы по вовлечению работников в занятия по интересам, участия в мероприятиях, соревнованиях, смотрах, конкурсах. Организация проведения дискуссий, экскурсионной деятельности, проведение лекционно-просветительных бесед и т.д.
3.	Заместитель заведующего по ВМР	Организация работы по реализации программы: - планирование, - контроль, - отчетность. Организация проведения методических форм работы, лекционно-просветительных бесед и т.д.
4.	Педагог - психолог	Психологическое сопровождение программы, мониторинг эмоционального состояния сотрудников, оказание квалифицированной помощи по налаживанию межличностных отношений, проведение консультаций, лекториев психологической тематики.
5.	Инструкторы физической культуры	Проведение работы по вовлечению и подготовке работников в занятия по интересам, участия в спортивных соревнованиях.

6.	Музыкальные руководители	Проведение работы по вовлечению и подготовке работников в занятия по интересам, участия в смотрах, конкурсах.
7.	Воспитатель-наставник	Участие в проведении и разработке мероприятий проекта; оказание практической помощи молодым педагогам.
9.	Заместитель заведующего по АХР	Материально-техническое оснащение программы

3.2. Механизм реализации Программы

Координатором программы является заведующий МАДОУ, который:

- разрабатывает проекты нормативных актов, необходимых для реализации программы;
- осуществляет отбор исполнителей;
- управляет системой реализации программы через систему стимулирования и поощрения.

Организационно-методическое сопровождение осуществляет заместитель заведующего по ВМР, который:

- несет ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программы, обеспечивает эффективное исполнение программы;
- обеспечивают методическое, организационное сопровождение проекта.
- организует оценку показателей результативности и эффективности мероприятий;
- подготавливает ежегодный отчет о ходе реализации программы;
- подготавливает ежегодно предложения по уточнению мероприятий, а так же механизм реализации программы;
- разрабатывает перечень целевых показателей для контроля за ходом реализации программы.

Педагогические работники, сотрудники МАДОУ являются **соисполнителями программы**: педагог-наставник, педагог-психолог, специалисты МАДОУ:

- подготавливают предложения и участвуют в уточнении целевых показателей реализации мероприятий;
- участвуют в реализации мероприятий проекта;
- проводят мониторинг результатов реализации мероприятий;
- несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию мероприятий программы;
- подготавливают ежегодно в установленном порядке предложения по уточнению перечня мероприятий на очередной год.

3.3. Критерии оценки эффективности реализации Программы

Программа дает возможность:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого педагога;
- повышать профессиональный уровень педагога с учётом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодых педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности;
- проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию наставляемых педагогов.

Учитывая, что именно в дошкольной организации происходит эмоциональное, социальное и психическое становление личности, особые требования предъявляются к педагогу, призванному обеспечить это становление его профессионально важных качеств, среди которых - приоритетные ценности, психоэмоциональное состояние, самооценка, стиль обучения, развития дошкольников и уровень субъективного контроля послужили основой, на которой создан психологический портрет педагога.

Эффективность реализации Программы отслеживается по следующим критериям:

Критерии	Показатели	Диагностический инструментарий	Сроки	Ответственный за сбор информации
Повышение профессиональной компетентности наставляемых педагогов	Представления о структуре процесса образования и о себе, как о субъекте профессиональной деятельности.	Структура профессионально-педагогической компетентности педагога (компетентностную модель) с выделением отдельных компетентностей в соответствии с ведущими видами профессиональной работы педагога, которая включает методическую, коммуникативную, технологическую, деятельностьную, креативную, игровую и рефлексивную компетентности (Чеменева А.А., Вербовская Е.В., Попова В.Р.)	Сентябрь Май	Заместитель заведующего по ВМР
	Уровень профессиональной компетентности педагогов. Интерес педагога к своей работе, профессиональную мотивацию, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, условиями труда	Методика «Психологический портрет учителя» Г.В. Резапкиной.	Сентябрь Май	Педагог-психолог

Сотрудничество членов коллектива МАДОУ, ориентация на совместные достижения, показатели	1. Отношение к сотрудничеству, к успехам и неудачам коллектива; традиции общих дел и обмен опытом. 2. Ориентация на командную форму работы. 3. Распределение заданий в соответствии с индивидуальными склонностями и интересами членов коллектива.	Оценочная шкала по определению уровня личностных качеств педагога (Л.М. Денякина) Оценочная шкала квалификационного уровня педагогов со стороны коллег (Л.М. Денякина)	Сентябрь Май	Председатель ПК Заместитель заведующего по ВМР
Стиль отношений в коллективе	Стиль и характер взаимоотношений между членами внутри коллектива.	«Оценка уровня социально-психологического климата в МАДОУ» (Д. Хокер, Сериков В.В.) «Диалогическая личность» (Д. Хокер, Сериков В.В.)	Декабрь Апрель	Педагог – психолог Творческая группа
Поддержка инициативы новаторства	1. Стремление разобраться в предложениях и инициативах коллег, поддержка и терпимость к неудачам друг друга. 2. Изучение и внедрение новых технологий и инноваций. 3. Степень участия в общественной жизни.	Оценочная шкала внедрения новых технологий и инноваций. (Л.М. Денякина) Оценочная шкала участия сотрудников в общественной жизни (Л.М. Денякина)	Октябрь Февраль	Председатель ПК Заместитель заведующего по ВМР

Критериями эффективности реализации Программы являются также:

1. Успешное (в легкой степени) прохождение наставляемыми педагогами периода адаптации к новому коллективу.
2. Использование в практике эффективных, современных форм, методов, технологий с воспитанниками, родителями.
3. Повышение профессиональной компетентности через участие в педагогических мероприятиях дошкольной организации.
4. Сформированность профессиональных умений, накопление педагогического опыта и применение на практике инновационных технологий.
5. Умение использовать информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
6. Проявление творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности.
7. Освоение анализа, планирование своей педагогической деятельности, создание плана повышения педагогической карьеры.
8. Обобщение, презентация педагогического опыта, активное участие в жизни педагогического сообщества.

Заключение

Программа «Школы наставничества» направлена развитие у наставляемого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения. Предлагаемая Программа даст возможность:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого педагога;
- повышать профессиональный уровень педагога с учётом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал наставляемых педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности;
- проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию наставляемых педагогов.

Разнообразные формы работы с наставляемыми педагогами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В коллективе, где опора на положительные качества педагога сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, а педагог начинает чувствовать себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии, он быстро, безболезненно входит в педагогический коллектив, а значит, достигаются поставленные цели и задачи.

Литература

1. Богина Т.А., Терехов Н.Т. Режим дня в детском саду. М., 1987 с 74-77.
2. Белая К.Ю. Методическая работа в детском саду. Анализ, планирование, формы и методы. Творческий центр. Сфера.-М.: 2005.
3. Елжова Н.В. Система контроля и методическая работа в дошкольном образовательном учреждении. Изд. 3-е ростов н/д: Феникс, 2008. 264.
4. Зебзеева В.А. Организация режимных процессов в ДОУ – М.: ТЦ. Сфера, 2007. 80с.
5. Волобуева Л.М. «Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами»М.:ТЦ. Сфера – 2009 г.
6. Старший воспитатель дошкольного учреждения №10 2008г.
7. Старший воспитатель дошкольного учреждения № 5 2010г.
8. Старший воспитатель дошкольного учреждения № 3 2010г.
9. Управление дошкольным образовательным учреждением №7 2012г.