

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение № 3
детский сад «Рябинка»

Принято
педагогическим советом
МКДОУ № 3 д/с «Рябинка»
протокол № ____ от ____



Утверждаю:
Заведующий МКДОУ № 3
д/с «Рябинка»
С.И. Андреевских
_____ 2025г

Программа

сопровождения начинающих воспитателей и воспитателей,
испытывающих затруднения в профессиональном становлении
в МКДОУ № 3 д/с «Рябинка»
«Воспитатель – воспитатель»

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Программа сопровождения (далее – Программа) начинающих воспитателей и воспитателей, испытывающих затруднения в профессиональном становлении в МКДОУ № 3 д/с «Рябинка» (далее – ДОУ)
Основания	<ol style="list-style-type: none"> 1. Письмо Минпросвещения России, Общероссийского профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08/657 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; 2. Ст. 351.8 Трудового кодекса РФ; 3. Положение о наставничестве МКДОУ № 3 д/с «Рябинка»
Основные цели, задачи Программы	<p>Цель: Оказание помощи начинающим специалистам в ДОУ в их профессиональном становлении посредством применения эффективных методов и форм взаимодействия «воспитатель-воспитатель».</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование интереса к педагогической деятельности начинающих педагогов. 2. Адаптация начинающего специалиста к корпоративной культуре, укладу, правилам педагогической этики, установленным в ДОУ. 3. Оптимизация процесса профессионального становления начинающего воспитателя, развитие его способностей самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности: <ul style="list-style-type: none"> - уметь определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения; - теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы педагогической деятельности; - уметь применять на практике современные педагогические технологии; - систематизировать приобретенные знания, умения, навыки, приобретенные в процессе взаимодействия с наставником, стремится к распространению собственного педагогического опыта. 4. Использование эффективных форм взаимодействия наставника и наставляемого.

<p>Кадровые условия и ресурсы</p>	<p>Руководитель ДООУ, старший воспитатель, разделяющие ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;</p> <p>Руководитель Совета наставников - куратор реализации индивидуальных программ наставничества;</p> <p>Наставники - педагоги, которые:</p> <ul style="list-style-type: none"> - имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; - демонстрируют образцы лучших практик педагогической деятельности, профессионального взаимодействия с коллегами; <p>В случае необходимости привлекается Педагог-психолог ДООУ, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, для организации и психологического сопровождения их взаимодействия.</p>
<p>Психолого-педагогические условия</p>	<p>Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе, что позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.</p> <p>Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам Программы, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог; - психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп; - формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, успешный опыт, а способность выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

Материально-технические условия и ресурсы реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Музыкальный зал ДОУ для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых; - Доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях); - Широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi; - Средства для организации видео-конференц-связи (ВКС); - другие материально-технические ресурсы ДОУ.
<p>Финансово-экономические условия.</p> <p>Мотивирование и стимулирование</p>	<p>Стимулирование реализации Программы является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Материальное (денежное) стимулирование, в соответствии с положением об оплате труда, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, предполагает выплаты компенсационного характера, установленные наставнику за реализацию наставнической деятельности - Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов: - наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров ДОУ; - наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри; - награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте ДОУ, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.
Сроки реализации программы	В течение учебного года (в случае необходимости Программа может быть продлена на неопределенный срок)
Составители программы	Совет наставников ДОУ
Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> - Совет наставников; - Наставляемые; - Старший воспитатель

<p>Ожидаемые результаты Программы</p>	<p>Начинающие воспитатели и воспитатели, испытывающие затруднения в профессиональном становлении ДОУ приобретут знания, умения, навыки, необходимые для личностного и профессионального роста.</p> <p>Оптимизируется процесс профессионального становления начинающего специалиста.</p> <p>Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.</p>
---	--

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество

Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность.

Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному сотруднику.

Наставничество является разновидностью индивидуальной работы с начинающими специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности или имеющими стаж педагогической деятельности до 3-х лет, или со специалистами, испытывающими затруднения в профессиональном становлении.

Основными принципами реализации Программы являются: компетентность наставника, открытость, соблюдение норм профессиональной этики.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество начинающих специалистов, закончивших обучение в педагогических колледжах и получивших специальность «воспитатель ДОО», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение начинающих специалистов всеми сотрудниками ДОО – администрацией и коллегами, в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива ДОО помочь в адаптации начинающим специалистам к специфическим условиям педагогического труда. Вопрос организации в ДОО наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема: Недостаточный уровень профессиональных компетенций начинающих педагогов:

- в знании нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность дошкольных организаций и образования в целом;
- в практической деятельности – при взаимодействии с детьми, родителями, коллегами.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы - это период становления начинающего специалиста. Практически каждому начинающему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь

3. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ

Основные составляющие Программы:

- формирование пар/групп "наставник - наставляемый" с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар/групп;

- повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования, в том числе возможно на базе ФГАОУ ДПО "Академия Минпросвещения России" и/или по программам соответствующего профиля из числа программ Федерального реестра программ ДППО;
- разработка материалов анкетирования для оценки реализации индивидуальных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников;
- разработка методических материалов для наставника и наставляемого;
- разработка планов участия в инновационных проектах наставников вместе с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую и аналитическую деятельность;
- подготовка положения и иной документации о проведении конкурсов на лучшего наставника, конкурсов наставнических пар;
- помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- организация обмена педагогическим и наставническим опытом;
- организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе и пр.

I. На начальном этапе взаимодействия наставника и наставляемого необходимо установить доверительные профессиональные отношения, в ходе которых наставник выясняет:

- уровень подготовленности начинающего педагога (теоретические знания, практические навыки, которые приобрёл педагог при получении образования), трудности, фобии, переживания, неуверенность;
- творческие и индивидуальные особенности личности педагога, увлечения, хобби и т.д.

II. Подготовительный этап: наставник анализирует полученную информацию и составляет индивидуальную программу сопровождения педагога. На основании анализа полученной информации, наставник составляет индивидуальную программу сопровождения педагога в которую входит:

- Знакомство с нормативно-правовыми актами, регламентирующими деятельность ДООУ.
- Анализ образовательных программ, реализуемых в ДООУ, составленных в соответствии с ФГОС ДО, ФОП ДО.

III этап Основной включает в себя:

- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарно-тематического плана.
- Ознакомление начинающих педагогов с особенностями организации предметно - развивающей среды в группах.
- Изучение передового опыта работы педагогического сообщества посредством организации открытых показов для наставляемого.

- Трансляция собственного педагогического опыта наставником при организации взаимодействия с детьми (непосредственно-образовательная деятельность, игровая деятельность, режимные моменты).
- Непосредственный просмотр наставником организации взаимодействия наставляемого с воспитанниками, с целью проведения анализа и оценки деятельности наставляемого, а так же предложениями по применению наиболее эффективных форм и методов работы с детьми.
- Анализ организации образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.
- Организация консультаций по применению различных форм и методов работы с родителями.
- Организация консультаций по повышению уровня саморазвития и самообразования.

IV этап Итоговый включает в себя.

- Анализ результатов работы и подведение итогов работы за год (обобщение опыта).

Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение/недостижение наставляемым целей и задач индивидуальной программы.

Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, контроль реализации индивидуальных программ осуществляется - старшим воспитателем, руководителем Совета наставников. При необходимости в Программу могут вноситься корректировки, срок реализации может быть определен в соответствии с достигнутыми результатами.

При подведении итогов обсуждаются формы и темы Программы, требующие доработки на следующий период, после чего Программа утверждается.

4. ДОРОЖНАЯ КАРТА НАСТАВНИЧЕСТВА

	Содержание работы	Формы и методы работы	Сроки проведения
1.	Знакомство с нормативно – правовой документами, ЛНА, регламентирующими деятельность ДОУ	Изучение документов	октябрь
2.	Образовательная программа дошкольного образования, реализуемая в ДОУ	Изучение структуры и содержания программы	октябрь
3.	Особенности организации образовательного процесса в ДОУ Разработка календарно-тематического планирования воспитателя	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного, тематического), изучение методической литературы.	ноябрь
4.	Виды и организация режимных моментов	Просмотр начинающим воспитателем режимных моментов, ответы на вопросы наставляемого.	декабрь

5.	Подготовка и проведение занятий	Просмотр педагогом - наставником занятий, обсуждение задач, технологий и результативности.	декабрь
6.	Организация и проведение прогулки (все составляющие части)	Посещение прогулок у педагога - наставника, изучение методической литературы	декабрь
7.	Методика проведения праздников	Участие в подготовке к празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.	В течении уч.года
8.	РППС в детском саду	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).	декабрь
9.	Особенности организации самостоятельной деятельности детей, организации различных видов игровой деятельности	Консультации, просмотры организации игр педагогом - наставником, обсуждение.	январь
10.	Речевое развитие детей	Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры, режимные моменты, и т.д.), познакомить с картотекой речевых игр.	январь
11.	Использование различных технологий в образовательной деятельности детей	Консультация, советы по целесообразности их использования.	январь
12.	Проектная деятельность дошкольников	Подготовка проекта совместного с родителями, помощь в выборе форм и методов работы	февраль
13.	Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в ДОУ	Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования для физкультурного уголка, изучение картотеки гимнастики после сна	февраль
12.	Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья	Консультация, подбор литературы.	февраль
13.	Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.	март
14.	Формы взаимодействия с семьей, (консультации, мастер – классы, досуги, викторины, дни открытых дверей и т.д.).	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.	март
15.	Особенности информирования родителей о деятельности детей в ДОУ	Консультация об особенностях общения с родителями, с целью установления партнерских отношений, объединения усилий для развития и воспитания детей, создания атмосферы взаимопонимания.	март

16.	Проведение открытого занятия	Участие в подготовке открытого занятия, проведение наставляемым и обратная связь от педагогов ДОУ, обсуждение результатов с педагогом – наставником	апрель
17.	Отчет наставника и наставляемого о проделанной работе за учебный год	Анализ реализации Программы	май
18.	Подготовка к летней оздоровительной кампании	Особенности деятельности ДОУ в летний оздоровительный период. Планирование. Формы работы	май

Экспертный лист оценивания организации НОД по ФОП ДО

Наставник -----

Наставляемый-----

НОД -----

Дата-----

Критерии анализа	Уровень оценки наставляемого (0-3)	Уровень оценки наставника(0-3)
1. Соответствие программного содержания возрасту детей (наличие триединой дидактической цели, задачи, индивидуальные возможности, интересы воспитанников)		
2. Наличие мотивации детей, интереса, инициативы, познавательной активности, заинтересованности.		
3. Соблюдение норм и требований СанПин (внешний вид детей, группы, оборудования, время проведения и т.д.)		
4. Этапы НОД и их связь (используемые технологии, методы, приёмы, их взаимосвязь)		
5. Использование ППРС группы (наличие демонстрационного и раздаточного материала, обоснованность применения, эффективность)		
6. Использование специалистом речевых приёмов для привлечения и удержания внимания и интереса детей.		
7. Наличие элементов нового, обеспечивающее активизацию мыслительных процессов детей.		
8. Обеспечение индивидуальности работы с детьми, её качество.		
9. Развитие рефлексивных навыков и самооценки собственной деятельности детей.		
10. Проведение самоанализа и оценки своей деятельности специалистом.		
