

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

"Морозовский детский сад комбинированного вида "

188679, Ленинградская обл., Всеволожский р-н, гп имени Морозова, ул. Хесина, д.6/д.26,

Контактный телефон +7 (813 70) 35 991 Электронная почта detsadik22@mail.ru

Принято:

Решением педагогического совета

МДОУ «МДСКВ»

Протокол № 1 от 29.08.2025

Утверждаю:

Заведующий

МДОУ «МДСКВ»

А.А.Силенкова

Приказ № 45 от 29.08.2025

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
УСИЛЕННОЙ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СЕРТИФИКАТ:
1E122C6B340876AC40F6C6EAA6F6375E
Владелец: СИЛЕНКОВА АННА
АЛЕКСАНДРОВНА
Действителен: с 16.10.2023 до 08.01.2025

ПРОГРАММА

ШКОЛЫ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

«ВЗЛЕТКА»

(2025-2026 учебный год)

Современное образование переживает период динамичных изменений, обусловленных социокультурными трансформациями и цифровизацией общества. В этих условиях роль педагога претерпевает существенную эволюцию, требуя от него не только глубоких знаний в предметной области, но и владения современными образовательными технологиями, навыками персонализации обучения, гибкости и психологической устойчивости. Профессиональное развитие педагогов становится ключевым фактором успешной реализации образовательных целей и задач, а также обеспечения высокого качества образования в целом.

Актуальность и проблематика профессионального развития педагогов в современном образовании

Развитие системы образования неразрывно связано с вопросом профессионального роста педагогических кадров. В условиях стремительных социокультурных изменений и цифровой трансформации общества к педагогу предъявляются **принципиально новые требования**:

- **Владение цифровыми инструментами и образовательными технологиями:** Цифровая грамотность становится неотъемлемой частью профессиональной компетентности педагога. Он должен уметь эффективно использовать цифровые ресурсы для организации учебного процесса, создания интерактивных материалов, оценки знаний и коммуникации с учащимися и родителями.
- **Способность к персонализации обучения:** Современное образование ориентировано на индивидуальные потребности и возможности каждого ученика. Педагог должен уметь разрабатывать индивидуальные образовательные траектории, адаптировать учебные материалы и методы обучения к особенностям каждого учащегося.
- **Гибкость в адаптации к меняющимся образовательным стандартам:** Образовательные стандарты постоянно совершенствуются, отражая новые научные знания и требования общества. Педагог должен быть готов к изменениям, оперативно осваивать новые методики и подходы к обучению.
- **Навыки междисциплинарного взаимодействия:** Современные образовательные проекты часто носят междисциплинарный характер, требуя от педагогов умения сотрудничать с коллегами из других предметных областей, интегрировать различные знания и подходы.
- **Психологическая устойчивость и эмпатия:** Работа с детьми и подростками требует от педагога высокой эмоциональной компетентности, умения понимать и поддерживать учащихся, разрешать конфликты и создавать благоприятную образовательную среду.

Ключевые проблемы современного педагогического сообщества

Несмотря на осознание важности профессионального развития педагогов, в современном образовании существует ряд проблем, препятствующих его эффективной реализации:

1. Дефицит квалифицированных кадров:

Наблюдается тенденция старения педагогического корпуса и увеличение доли специалистов без базового педагогического образования, особенно в дошкольном образовании. Это приводит к снижению качества образовательного процесса, формальному подходу к реализации ФГОС и недостаточной компетентности в вопросах детской психологии и возрастной педагогики.

2. Разрыв между теорией и практикой:

Выпускники педагогических вузов часто испытывают трудности в реальных условиях работы, сталкиваясь с большой наполняемостью групп, бюрократической нагрузкой, нехваткой навыков конфликт-менеджмента и планирования индивидуальной работы с детьми с ОВЗ.

3. Эмоциональное выгорание:

Высокие психоэмоциональные нагрузки, повышенная ответственность и недостаточная система психологической поддержки приводят к снижению мотивации молодых специалистов, текучести кадров и формированию "выученной беспомощности".

4. Недостаточная персонализация наставничества:

Традиционные модели наставничества часто сводятся к формальному контролю, не учитывают индивидуальные зоны роста наставника и наставляемого и игнорируют специфику конкретного образовательного учреждения.

Актуальность развития наставничества

В контексте национальных проектов («Образование», «Демография») и ФГОС всех уровней, наставничество приобретает стратегическое значение как инструмент решения обозначенных проблем.

- **Для государства:**

Наставничество является способом сохранения кадрового потенциала, трансляции лучших педагогических практик и обеспечения преемственности поколений в образовании.

- **Для образовательных организаций:**

Эффективная система наставничества позволяет снизить издержки на адаптацию молодых специалистов, повысить общую компетентность и эффективность педагогического коллектива, а также создать условия для обмена опытом и инновациями.

- **Для педагогов:**

Наставничество предоставляет возможность для непрерывного профессионального развития, освоения новых компетенций, преодоления профессиональных трудностей и карьерного роста.

Современные модели наставничества

Современные подходы к наставничеству эволюционируют от традиционной иерархической модели «наставник - наставляемый» к более гибким и партнерским форматам:

- **Партнёрское взаимодействие:**

Предполагает обмен компетенциями между равными, где наставник и наставляемый могут учиться друг у друга, совместно решая профессиональные задачи.

- **Реверсивное наставничество:**

Молодые специалисты, обладающие актуальными цифровыми навыками, выступают в роли наставников для более опытных коллег, помогая им осваивать новые технологии и методики.

- **Сетевые форматы:**

Включают кросс-институциональное взаимодействие через онлайн-платформы, вебинары, профессиональные сообщества, что позволяет обмениваться опытом и лучшими практиками независимо от географического положения и места работы.

Задачи эффективного наставничества в МДОУ «Морозовский ДСКВ»

Для преодоления обозначенных проблем система наставничества в нашем учреждении решает следующие задачи:

1. **Адаптационная**

- погружение в корпоративную культуру ДОУ;
- освоение локальных нормативных актов и документооборота;
- знакомство с особенностями контингента воспитанников.

2. **Методическая**

- отработка навыков планирования образовательной деятельности;
- внедрение современных педагогических технологий (STEM, проектная деятельность);
- анализ результативности воспитательно-образовательного процесса.

3. **Психологическая**

- профилактика профессионального выгорания;
- развитие коммуникативной компетентности в работе с семьями;
- формирование стрессоустойчивости.

4. **Инновационная**

- освоение цифровых инструментов (интерактивные доски, образовательные приложения);
- внедрение инклюзивных практик;

- разработка авторских методических продуктов.

5. *Карьерная*

- сопровождение участия в профессиональных конкурсах;
- подготовка к аттестации;
- проектирование индивидуального маршрута развития.

Специфика учреждения: вызовы и возможности

В МДОУ «Морозовский ДСКВ» особую значимость приобретают:

- *работа с родителями* — необходимость выстраивания доверительных отношений и согласования воспитательных стратегий;
- *инклюзивное образование* — требования к компетенциям в области коррекционной педагогики;
- *игровая педагогика* — мастерство организации развивающей среды через игру.

Таким образом, мы стремимся, что бы система наставничества в ДОУ была:

- *дифференцированной* (с учётом стажа, образования, личностных особенностей наставляемого);
- *динамичной* (с регулярной корректировкой плана сопровождения);
- *оценочной* (с чёткими критериями результативности на каждом этапе).

Программа работы с молодыми педагогами «ВЗЛЕТКА»: концепция, цели и механизмы реализации

1. Концептуальные основы программы

Программа работы с молодыми педагогами «ВЗЛЕТКА» выстраивает целостную систему профессионального становления педагога через три взаимосвязанных вектора взаимодействия, каждый из которых формирует ключевые компетенции начинающего специалиста.

Вектор 1. «Молодой педагог – коллега/наставник»

Направлен на интеграцию в профессиональное сообщество и включает:

- мягкую адаптацию к условиям педагогической деятельности;
- освоение норм корпоративной культуры дошкольного образовательного учреждения;
- изучение внутренних регламентов и организационных процессов;
- развитие навыков командной работы и продуктивного профессионального диалога.

Вектор 2. «Молодой педагог – ребёнок/обучающийся в ДОУ»

Сосредоточен на совершенствовании педагогической практики:

- овладение методами лично-ориентированного взаимодействия с дошкольниками;
- разработка индивидуальных образовательных маршрутов для воспитанников;
- внедрение современных педагогических технологий в воспитательно-образовательный процесс;
- создание развивающей среды, учитывающей возрастные и психологические особенности детей.

Вектор 3. «Молодой педагог – родители»

Формирует компетенции в сфере социального партнёрства:

- выстраивание конструктивного диалога с семьями воспитанников;
- освоение техник бесконфликтного взаимодействия и разрешения спорных ситуаций;
- организация совместной работы с родителями по решению воспитательных задач;
- информирование семей о целях, методах и результатах дошкольного образования.

Цель и задачи программы

Цель программы — создать условия для эффективного взаимодействия молодого педагога со всеми субъектами образовательного процесса: коллегами, воспитанниками и их родителями.

Стратегические ориентиры Школы молодого педагога «ВЗЛЕТКА»:

- вовлечение начинающих педагогов/специалистов в профессиональное сообщество;
- раскрытие творческого потенциала педагога;
- формирование благоприятной, «оптимистически гуманной» среды для профессионального роста.

Задачи программы:

1. Обеспечить планомерную адаптацию молодого педагога к профессиональной деятельности.
2. Сформировать комплекс профессионально значимых качеств для конструктивного взаимодействия с участниками образовательного процесса.
3. Повысить качество воспитательно-образовательной работы через систематическое совершенствование педагогического мастерства.
4. Развить коммуникативную компетентность педагогов с помощью практико-ориентированных методик.
5. Создать условия для объективной самооценки коммуникативных навыков.
6. Стимулировать непрерывное развитие коммуникативных компетенций.
7. Обучить приёмам профилактики профессионального стресса и эмоционального выгорания.

Целевая аудитория

Программа ориентирована на молодых педагогов, которые:

- стремятся к постоянному самообразованию и профессиональному росту;
- заинтересованы в освоении эффективных методов решения педагогических задач;
- нацелены на выстраивание продуктивных отношений со всеми участниками образовательного процесса;
- желают разработать и реализовать индивидуальный маршрут профессионального самосовершенствования.

Методы реализации

Для достижения поставленных целей программа использует широкий спектр интерактивных методов и форм работы:

- лекция-беседа;
- семинары-практикумы;
- психологические тренинги;
- проблемно-проектные семинары;
- круглые столы;
- игровые ситуации и ролевые игры;
- мозговой штурм;
- методы проблемного обучения;
- исследовательский метод;

Наставничество как ключевой механизм сопровождения

Наставничество представляет собой системную передачу знаний, умений и профессионального опыта от компетентного специалиста к начинающему педагогу.

Участники процесса:

- **Наставник** — опытный педагог с подтверждёнными профессиональными, личностными и жизненными достижениями, готовый делиться экспертизой.
- **Наставляемый** — педагог, который в процессе взаимодействия с наставником решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает профессиональные компетенции.

Категории наставляемых:

- молодые и начинающие педагоги;
- специалисты, возвращающиеся к работе после длительного перерыва;
- педагоги, проходящие адаптацию на новом месте работы;
- профессионалы, стремящиеся повысить квалификацию в конкретных областях (предметная методика, воспитательная работа, взаимодействие с родителями и др.).

Виды наставничества

1. Виртуальное (дистанционное) наставничество

- реализуется с использованием информационно-коммуникационных технологий (видеоконференции, онлайн-платформы, социальные сети, тематические порталы);
- обеспечивает непрерывное профессиональное общение;
- позволяет формировать пары «наставник – наставляемый» независимо от географического положения.

2. Групповое наставничество

- предполагает работу одного наставника с группой наставляемых (от двух человек);
- либо взаимодействие одного наставляемого с несколькими наставниками по различным направлениям профессиональной деятельности.

3. Краткосрочное (целеполагающее) наставничество

- организуется через регулярные встречи по заранее утверждённому графику;
- ориентировано на постановку и достижение краткосрочных профессиональных целей;
- требует активной самостоятельной работы наставляемого между встречами.

4. Реверсивное наставничество

- молодые специалисты передают опыт в области новых технологий и современных трендов;
- опытные педагоги делятся методическими наработками в сфере педагогики и воспитания.

5. Ситуационное наставничество

- предусматривает оказание помощи по запросу наставляемого;
- наставник оперативно реагирует на актуальные профессиональные вызовы.

6. Скоростное консультационное наставничество

- включает однократные встречи с экспертами для обмена опытом;
- способствует формулированию целей индивидуального профессионального развития на основе полученной информации.

7. Традиционное наставничество («один на один»)

- предполагает долгосрочное взаимодействие опытного наставника и начинающего педагога;
- подбор пар осуществляется на основе критериев: профессиональный опыт, ключевые навыки, личностные характеристики.

Мотивационный аспект

Ключевым условием эффективности программы выступает признание значимости профессионального труда педагога.

Осознание того, что:

- его усилия замечены и оценены по достоинству;
- результаты работы имеют реальную ценность;
- деятельность вносит значимый вклад в развитие коллектива и благополучие детей, —

становится мощным внутренним стимулом для профессионального роста и самореализации педагога.

Актуальность развития наставничества обусловлена необходимостью:

- сохранения кадрового потенциала отрасли;
- обеспечения преемственности педагогических традиций;
- внедрения инновационных практик в условиях модернизации образования.

Без системной работы по сопровождению молодых специалистов невозможно достичь целевых показателей качества дошкольного образования, заданных национальными стандартам.

ДОРОЖНАЯ КАРТА
по реализации программы наставничества в МДОУ «Морозовский ДСКВ»
в 2025-2026 учебном году

	<i>Мероприятия</i>	<i>Документы</i>	<i>Ответственный</i>	<i>Сроки</i>
ПЕРВЫЙ ЭТАП – ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ	• Формирование и ведение банка данных нормативно-правовой документации, касающейся наставнической деятельности. • Создание и поддержание необходимых организационных условий для успешной реализации наставничества. • Предоставление педагогам полной информации о целях, преимуществах и процессе подготовки к наставнической деятельности. • Идентификация педагогов, готовых стать наставниками в рамках Учреждения, и проведение детального анализа профессиональных потребностей наставляемых. • Организация информационных мероприятий для привлечения желающих и готовых принять на себя роль наставника.	Положение «О системе наставничества педагогических работников». Приказ «О реализации программы наставничества в Учреждении». «Программа реализации наставничества «Взлетка» База наставляемых. База наставников Анкетирование, анализ анкетирования наставляемых. База наставляемых. База наставников Беседы Сбор согласий от участников наставнической программы	Зам.зав. по ВР	Сентябрь 2025 г

2 ЭТАП – ПРАКТИЧЕСКИЙ	Организация и поддержка наставничества в Учреждении: •Создание наставнических пар и групп: Целенаправленное формирование пар и групп наставников для эффективного обмена опытом и поддержки. •Координация наставнической деятельности педагогов: – Обеспечение соответствия наставничества стратегическим задачам Учреждения. – Интеграция наставничества в процесс воспитания и обучения детей, с обязательным учетом их возрастных и индивидуальных особенностей. •Методическое сопровождение наставнической деятельности: Предоставление педагогам необходимых методических материалов и рекомендаций для успешной реализации наставничества.	Интеграция наставнических функций. Создание и применение персонализированных наставнических планов. Разработка методических материалов педагогами.	Зам. зав. по ВР Наставники	Сентябрь 2025г. Май 2026г
3 ЭТАП - АНАЛИТИЧЕСКИЙ	•Проведение углубленного анализа потребностей в развитии наставляемых. • Представление результатов практики наставничества на итоговом педагогическом совете. • Систематизация и архивирование материалов по наставничеству в учреждении	Анкетирование наставляемых: Сбор обратной связи от участников программы. Анализ анкет удовлетворенности: Оценка восприятия программы наставляемыми. Отчеты наставников: Обобщение результатов и наблюдений наставников. Формирование базы успешных практик: Систематизация эффективных подходов и методик.	Зам.зав.поВР Наставники Наставляемые	Январь 2026 г Май 2026 Май 2026