

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №23» Изобильненского городского округа Ставропольского края

Согласовано:
На педагогическом совете
Протокол № 1 от 31.08.2022



Утверждено:
Заведующим
Л.В.Тимченко
Приказ № 93 от 31.08.2022

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МБДОУ «Детский сад №23» ИГОСК**

п.Солнечнодольск
2022г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

I.	Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДОУ
II	Основные цели, задачи программы.	<p>Цель: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.</p> <p>ЗАДАЧИ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. 3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 3.1 Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы. 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения. 3.3 Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта. 4. Использование эффективных форм повышения профессиональной

		компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.
III.	Сроки реализации программы	2022-2023 учебный год
IV.	Структура программы	Паспорт программы. Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации программы. Механизм реализации Приложение
V.	Составители программы	
VI.	Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> • Заведующий • Старший воспитатель • Педагоги-наставники. • Молодые (вновь принятые) педагоги
VII.	Ожидаемые результаты Программы	<p>Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.</p> <p>Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.</p>

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МБДОУ №23 разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи 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 молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Цель: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

ЗАДАЧИ:

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
 - 3.1 Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
 - 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
 - 3.3 Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.
4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Ожидаемый результат.

1. Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.
3. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. 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.

Наставничество в МБДОУ «Детский сад №23» (далее - ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

В дошкольной образовательной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

- Молодые специалисты - выпускники ВУЗов и колледжей.
- Начинающие педагоги - специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога (воспитателя):

Направления	Содержание направления
профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.
социализация	Появление новых качеств личности

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"> • стабильно высокие результаты образовательной деятельности • отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"> • доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; • умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; • знание компьютерной программы
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"> • умение обучать других • умение слушать • умение говорить (грамотная речь) • аккуратность, дисциплинированность • ответственность • ориентация на результат • командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> • потребность в приобретении опыта управления людьми • желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) • потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

Права наставника

- Включать с согласия заведующего ДОУ (заместителя заведующего), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
- Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой;
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно- развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОУ и стимулирование роста уровня профессионально- педагогической компетентности начинающих педагогов.

План деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

месяц	Содержание работы	Формы и методы работы
сентябрь	<p>1. Знакомство с нормативно - правовой базой учреждения</p> <p>2. Мониторинг детского развития.</p> <p>3. Помощь в планировании воспитательно – образовательного процесса в ДОУ</p> <p>4. Проведение родительского собрания</p> <p>5. Подготовка конспекта к открытому занятию.</p>	<p>Изучение документов: - Закон об образовании. - Конвенция о правах ребенка. - Устав ДОУ. - Типовое положение о ДОУ.</p> <p>Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.</p> <p>Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы.</p> <p>Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке.</p> <p>Написание конспекта к открытому занятию, знакомство со структурой конспекта, соответствие возрасту.</p> <p>Участие в подготовке открытого занятия, просмотр и обратная связь.</p>
октябрь	<p>1. Проведение открытого занятия.</p> <p>3. Виды и организация режимных моментов в детском саду.</p> <p>4. Методика проведения праздников в детском саду.</p>	<p>Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.</p> <p>Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.</p>
ноябрь	<p>3. Проектная деятельность дошкольников.</p> <p>2. Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья.</p> <p>3. Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.</p>	<p>Подготовка проекта совместного с родителями, помощь в выборе форм и методов работы</p> <p>Консультация, посещение наставником физкультурного занятия, анализ деятельности молодого специалиста, подбор литературы.</p> <p>Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.</p>
декабрь	<p>1. Организация образовательной деятельности.</p> <p>2. Формы взаимодействия с семьей, (консультации, мастер – классы, досуги, викторины, дни открытых дверей и т.д.).</p>	<p>Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности.</p> <p>Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.</p>

январь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников. 2. Использование различных технологий в образовательной деятельности детей. 	<p>Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, обсуждение.</p> <p>Консультация, советы по целесообразности их использования.</p>
февраль	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в ДОУ 2. Организация и проведение прогулки (все составляющие части) 4. Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду. 	<p>Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования для физкультурного уголка, составление карточки гимнастики после сна</p> <p>Посещение прогулок у наставника, изучение методической литературы</p> <p>Организовать праздник к Дню Защитника Отечества, совместно обсудить план, помощь в проведении.</p>
март	<ol style="list-style-type: none"> 1. Речевое развитие детей 2. Выступление на педагогическом совете (консультация) 3. Организованная образовательная деятельность молодого специалиста. 4. Развивающая среда в детском саду. 	<p>Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры, режимные моменты, и т.д.), познакомиться с карточкой речевых игр.</p> <p>Помощь в подготовке выступления</p> <p>Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение.</p> <p>Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).</p>
апрель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование родителей о жизни детей в детском саду. 2. Использование схем, мнемотаблиц, пиктограмм, моделей в работе с детьми. 3. Оформление и ведение документации в группе. 4. День открытых дверей. 	<p>Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления</p> <p>Консультация, изготовление материала (схем, моделей и т.д.) молодым специалистом.</p> <p>Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы.</p>
май	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка к проведению итогового педагогического обследования индивидуального развития детей 2. Подготовка к летне- оздоровительной компании. 3. Подведение итогов работы. Отчет молодого специалиста о проделанной за учебный год работе по теме самообразования 	<p>Помощь в организации мероприятия, последующее обсуждение положительных моментов, неудач</p> <p>Контроль</p> <p>Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка.</p> <p>Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.</p>

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

4. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.