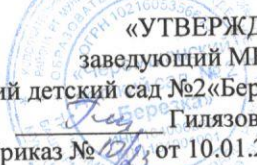


ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол № 3 от 09.01. 2023 г.


«УТВЕРЖДАЮ»
заведующий МБДОУ
Черемшанский детский сад №2 «Березка»
Гиязова А.И.
Приказ № 2/3 от 10.01.2023 г.

ПРОГРАММА
наставничества педагогических работников
в муниципальном бюджетном дошкольном
образовательном учреждении
«Черемшанский детский сад №2 «Березка»

Содержание.

| | | |
|----|-------------------------------|----|
| | Паспорт программы | 3 |
| | Пояснительная записка | 5 |
| 1. | Цель, задачи программы | 6 |
| 2. | Содержание программы | 6 |
| 3. | Этапы реализации программы | 8 |
| 4. | Механизм реализации программы | 11 |

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

| | | |
|------|----------------------------------|---|
| I. | Наименование программы | Программа по организации наставничества в ДОУ |
| II. | Основные цели, задачи программы. | <p>Цель: Оказание помощи молодым педагогам (специалистам) в их профессиональном становлении</p> <p>ЗАДАЧИ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Привить молодым педагогам (специалистам) интерес к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации молодых педагогов (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. <ol style="list-style-type: none"> 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 решений. 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 | Куратор ДОУ и наставники |
| VI. | Участники программы | <ul style="list-style-type: none"> • Руководитель • Педагог-наставник. • Молодые (вновь принятые) педагоги |
| VII. | Ожидаемые результаты Программы | Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста. |

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. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

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 ДООУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МБДОУ «Черемшанский детский сад №2 «Березка» 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 ДООУ», 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 ДООУ 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 государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении (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.

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 молодого специалиста.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

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 ДООУ (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.

**Дорожная карта (план мероприятий)
по реализации Положения о системе наставничества педагогических
работников в МБДОУ «Черемшанский детский сад №2 «Берёзка»**

| № п/п | Наименование этапа | Содержание деятельности и примерный план мероприятий | Сроки | Ответственные |
|-------|---|--|--------------------|---|
| 1. | 2 Подготовка условий реализации системы наставничества | 3 1) Информирование педагогических работников о реализации системы (целевой модели) наставничества 2) Разработка и утверждение дорожной карты (плана мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации). 3) Издание приказа о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью. 4) Подготовка и утверждение персонализированных программ наставничества. | 4 До 01.01.2023 | 5 Гилязова А.И. – заведующая МБДОУ, Мусина Р.Ф. - куратор целевой модели наставничества |
| 2. | Формирование базы наставляемых | 1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 3) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных. 4) Формирование баз данных наставляемых из числа педагогов | До 25.02.2023 | Мусина Р.Ф. - куратор целевой модели наставничества |
| 3. | Формирование базы | 1) Проведение анкетирования среди | До 25.02.2023 | Мусина Р.Ф. - куратор целевой |

| | | | | |
|----|--|--|----------------|---|
| | | 5) Анкетирование обратной связи для промежуточной оценки. | | |
| 6. | Завершение персонализированных программ наставничества | <p>1) Мониторинг эффективности и результативности системы наставничества.</p> <p>2) Подготовка аналитического отчета по внедрению системы (целевой модели) наставничества.</p> | До 31 мая 2023 | <p>Гилязова А.И. – заведующая МБДОУ, Мусина Р.Ф. - куратор целевой модели наставничества</p> |
| 7. | Информационная поддержка системы наставничества | <p>1) Создание и наполнение вкладки «Наставничество» на официальном сайте МКУ «Отдел образования» ИК ЦМР, официальных сайтах образовательных организаций</p> | До 20.01. 2023 | <p>Мусина Р.Ф. - куратор целевой модели наставничества</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, заместителем заведующего по воспитательно-методической работе, 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.