

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 472**

620014, г. Екатеринбург, пер. Северный, 4 E-mail: mdou472@ekadm.ru, тел/факс: 8(343) 310-27-13

ПРИНЯТА
Педагогическим советом
МАДОУ детский сад № 472
Протокол от «25» августа 2023 г. № 2

УТВЕРЖДЕНА
Заведующим МАДОУ детский сад №
472
_____ А.В.Рахматова
Приказ от «25» августа № _____

ПРОГРАММА «НАСТАВНЕЧЕСТВО»

**Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
действительный сад №472**

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Паспорт Программы

1. Пояснительная записка
2. Цель, задачи Программы
3. Основные термины
4. Содержание Программы
5. Этапы реализации Программы
6. Механизм реализации Программы
7. Приложение. Примерное планирование работы

Паспорт программы

1	Наименование Программы	Программа наставничества для профессионального становления молодых/начинающих педагогов Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №472
2	Основные цели, задачи Программы	<p>Цель: оказание помощи молодым /начинающим специалистам (педагогам) и создание в дошкольном образовательном учреждении условий в их профессиональном становлении, с применением эффективных методов и форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации молодых педагогов/специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в дошкольном образовательном учреждении. 3. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности, самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы. 5. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решений. 6. Оказать помощь во внедрении технологий и распространение собственного педагогического опыта. 7. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности профессионального мастерства молодых педагогов/специалистов
3	Сроки реализации Программы	01.09.2021-31.08.2025 гг.
4	Структура Программы	<p>Паспорт программы Пояснительная записка Цель, задачи Программы Содержание Программы Этапы реализации Программы Механизм реализации Приложение. Примерное планирование</p>

5	Разработчики Программы	Рабочая группа: творческий коллектив из административных и педагогических работников ДОУ
6	Участники Программы	Заведующий Зам.зав.по ВМР Педагог-психолог Педагоги-наставники Начинающие педагоги
7	Ожидаемые результаты Программы	Молодые или вновь принятые педагоги дошкольного образовательного учреждения приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении. Ускорится процесс профессионального роста становления молодых педагогов/ специалистов

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 дошкольные образовательные учреждения, 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 дошкольного образовательного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МАДОУ детский сад №472 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», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько; слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста; неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения; недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях, очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками дошкольного образовательного учреждения, не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь - опытными воспитателями. Поэтому основная задача заведующего и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда. Вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема:

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

Программа «Наставничество» направлена на становление молодого педагога, как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.

2. Цель, задачи Программы

Цель: оказание помощи молодым/начинающим специалистам (педагогам) и создание в дошкольном образовательном учреждении условий в их профессиональном становлении, с применением эффективных методов и форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства.

Задачи:

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

Ожидаемый результат

Молодые или вновь принятые педагоги дошкольного образовательного учреждения приобретут возможность личностного и профессионального роста.

Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении.

Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

3. Основные термины

Наставничество - это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

Наставник - опытный сотрудник компании (учреждения), принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

Наставляемый - новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В МАДОУ детский сад №472 - это педагоги, которым необходимо повысить уровень профессиональных компетентностей.

Специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты.

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

4. Содержание Программы

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию, контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в МАДОУ детский сад №472 (далее — дошкольное образовательное учреждение) 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 которым, развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается впервые годы - это период становления молодого специалиста.

Этапы развития молодого педагога включают:

адаптацию - освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности: ^ стабилизацию - приобретение профессиональной компетентности. успешности, соответствия занимаемой должности;

преобразование - достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности.

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 «Наставничество» способствует становлению молодого педагога па всех уровнях данного процесса:

вхождение в профессиональное образовательное пространство,
профессиональное самоопределение,
творческая самореализация,
проектирование профессиональной карьеры,
вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность,
самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становление педагога

Направления	Содержание направления
Профессионализация	Появление новых качеств профессионала, и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество
Социализация	Появление новых качеств личности
<p>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.</p> <p>Критерии отбора наставников - это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.</p>	

Критерии отбора наставников

Квалификация сотрудника	Педагог первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.
Профессиональные знания и навыки	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	Умение обучать других. Умение слушать. Умение говорить (грамотная речь). Аккуратность, дисциплинированность, ответственность. Ориентация на результат. Командный стиль работы.
Личные мотивы к наставничеству	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 дошкольным образовательным учреждением (заместителя заведующего), других работников для дополнительного обучения молодого специалиста. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

5. Этапы реализации Программы

Подготовительный этап реализации Программы включает в себя;

- изучение локальных актов дошкольного образовательного учреждения о наставничестве; закрепление молодых специалистов за педагогами наставляемыми;
- подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложении всех исполнителей;
- кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета дошкольного образовательного учреждения и утверждаются приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением с указанием срока наставничества (не менее одного года).

Реализационный этап включает в себя:

- изучение теоретического основания и содержания Программы дошкольного образовательного учреждения;
- 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 дошкольных образовательных учреждений;
- 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 (законными представителями) воспитанников;
- 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 дошкольном образовательном учреждении и стимулирование роста уровня профессионально- педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

- индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов-наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного дошкольного образовательного учреждения, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии педагога дошкольного образовательного учреждения;
- создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации;
- организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах;

А создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки педагогов (если они пришли из других сфер деятельности).

Вовлечение молодых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу

Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.

Итоговый этап реализации Программы включает в себя:

Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:

- в образовательном дошкольном учреждении;
- на муниципальном уровне;

Анализ результатов работы на педагогическом совете:

- ежегодное подведение итогов работы;
- обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым педагогом, педагогом-специалистом целей и задач в период наставничества.

Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

6. Механизм реализации Программы

Реализация Программы «Наставничество» рассчитана на два учебных года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), заместителем заведующего по воспитательно-методической работе (ВМР). Заместитель заведующего по ВМР и заведующий дошкольным образовательным учреждением осуществляют контроль за реализацией Программы и за работой наставников.

Заведующий дошкольным образовательным учреждением в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения, 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 «Наставничество» представляются на итоговом педагогическом совете.

Приложение № 1 Примерное планирование работы по наставничеству

№ п/п 1	Планируемые мероприятия	Дата	Форма отчетности	Отметка о выполнении
1.	Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования	сентябрь	Календарно-тематическое планирование	
2.	Оказание помощи в оформлении групповой документации		Оформление документации	
3	Оказание помощи в написании рабочей учебной программы	октябрь	Наличие рабочей учебной программы	
4,	Планирование и организация НОД	ноябрь	Конспекты НОД	
5.	Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе		Отчет об использовании образовательных технологий	
6.	Организация совместной деятельности	декабрь	Умение планировать и организовывать совместную деятельность	
	Выбор темы по самообразованию. Подбор литературы для самообразования.	январь	Тема по самообразованию	
8.	Анализ НОД, определение эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности	февраль	Умение анализировать НОД	
9.	Подготовка и проведение праздников и развлечений	март	Конспекты	
10.	Организация самостоятельной деятельности детей .	в течение учебного года	Умение планировать и организовывать самостоятельную деятельность	
11.	Составление отчетов наставника и молодого специалиста	май, август	Предоставление отчетов	