

управление образования Администрации города Иваново
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 33»
153034, г. Иваново, ул. Лакина, д. 6, тел./факс: 42-63-22

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДЕНО:

Председатель профкома

Букина
«19» 12 2022 г. Бунина Э.А.

Заведующий МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 33»

ПРИНЯТО:

Педагогическом совете

Протокол № 2 «19» 12 2022 г.

Попова
Попова Т.В.

Приказ № 40 «19» 12 2022 г.



Программа наставничества МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 33»

III	Сроки реализации программы	1 год
IV	Структура программы	Напор программы. Позиционный кодекс. Содержание программы. Этапы реализации программы. Механизмы реализации. Приложения
V	Составители программы	
VI	Участники программы	• Заведующий ДОУ • Куратор (старший воспитатель) • Педагог-наставник • Педагог-наставленные (молодые специалисты, студенты, педагоги имеющие трудности в работе, педагоги города)
VII	Условия реализации программы	• Наличие с наставником - приобретут - возможности личностного и профессионального роста, получат практические навыки работы с детьми и навыки взаимодействия с другими педагогами и родителями • Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ • Ускорится процесс профессионального становления педагога

Содержание.

<i>№</i>	<i>Наименование раздела</i>
1.	Паспорт программы
2.	Пояснительная записка
3.	Цель, задачи программы
4.	Содержание программы
5.	Этапы реализации программы
6.	Механизм реализации программы
Приложение № 1	Примерная форма плана работы наставника

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

I.	Наименование программы	Программа по организации наставничества в МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 33» .
II	Основные цели, задачи программы.	<p>Цель:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении. 2. Обучение студентов практическим навыкам работы с детьми дошкольного возраста по профессии. 3. Оказание помощи педагогам, имеющим трудности в осуществлении своих профессиональных обязанностей. 4. Передача передового опыта работы другим педагогам города. <p>Задачи :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Привить интерес к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к работе и правилам поведения в ДОУ. 3. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности. 4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной и коррекционной работы. 2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения. 3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта. 4. Формировать умение выбирать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства, использовать передовой и инновационный опыт работы.
III.	Сроки реализации программы	1 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 ДОУ. • Куратор (старший воспитатель). • Педагоги-наставники. • Педагоги – наставляемые (молодые специалисты, студенты, педагоги имеющие трудности в работе, педагоги города).
VII	Ожидаемые результаты Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Наставляемые педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста, получают практические навыки работы с детьми и навыки взаимодействия с другими педагогами и родителями . • Улучшится качество воспитательно - образовательного процесса в ДОУ. • Ускорится процесс профессионального становления педагога. •

2. 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 ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 33» разработана с целью:

- становления молодого педагога, его активной позиции, формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности;
- оказания помощи студентам в окончательном выборе профессии;
- оказания помощи педагогам, имеющим трудности в работе;
- передачи и распространения передового опыта работы другим педагогам.

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.

ПРОБЛЕММА:

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.

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

ЦЕЛИ:

1. Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.
2. Обучение студентов практическим навыкам работы с детьми дошкольного возраста по профессии.
3. Оказание помощи педагогам, имеющим трудности в осуществлении своих профессиональных обязанностей.
4. Передача передового опыта работы другим педагогам города.

ЗАДАЧИ:

1. Привить интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к работе и правилам поведения в ДОУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности.
4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной и коррекционной работы.
2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.
4. Формировать умение выбирать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства, использовать передовой и инновационный опыт работы.

ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ:

1. Наставляемые педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста, получат практические навыки работы с детьми и навыки взаимодействия с другими педагогами и родителями.
2. Улучшится качество воспитательно - образовательного процесса в ДОУ.
3. Ускорится процесс профессионального становления педагога.

4. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь

Включает в себя планирование, организацию и контроль за работой по наставнической деятельности. Эта работа заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 33» (далее - ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с педагогами.

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 следующие категории педагогов, которым требуется наставник:

1. Молодые специалисты - выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги - специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).
5. Педагоги, испытывающему трудности в работе.
6. Студенты в приобретении практических навыков педагогической деятельности и выборе будущей профессии.

Педагоги повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

5

Программа способствует становлению педагогов на 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 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, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания, воспитания, коррекционной и практической работы.

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	<ul style="list-style-type: none"> • Педагог первой или высшей квалификационной категории. • Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"> • Стабильно высокие результаты образовательной или коррекционной 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. • Знание и владение практическими навыками коррекционной работы. • Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками. • Способность и готовность делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации, • 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
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> • Потребность в приобретении опыта управления людьми. • Желание помогать людям (помощь раскрыть потенциал других педагогов). • Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

5. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление наставляемых за наставниками.
- Подбор методической литературы для изучения.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

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

II этап Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания программ, реализуемых в ДООУ, методических рекомендаций и др. материалов;
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление наставляемых с организацией предметно- развивающей среды в ДООУ.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ.
- Показ практической образовательной и коррекционной деятельности, совместной деятельности с детьми в разных режимных моментах с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации по работе с родителями.
- Самообразование педагогов.

Начальный этап вхождения педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе, устранение трудностей в работе, получение практического опыта работы, будут успешны, если:

- четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний;
- создана такая система сопровождения наставляемых, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить полученные знания, сформировать практические навыки работы и взаимодействия с коллегами, детьми и их родителями, окончательно определиться с выбором профессии.

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

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.

6. 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 работы наставника (*приложение № 1*) 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.

приложение № 1

*к программе наставничества
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 33»*

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ПЛАНА РАБОТЫ НАСТАВНИКА

Цель:			
Задачи:			
№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки

