

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида №10 «Золотой ключик»
города Невинномысска

СОГЛАСОВАНО:

на заседании педагогического совета
Протокол №1 от 31.08.2022г.
г. МБДОУ №10 г. Невинномысска

Утверждено:

Приказом МБДОУ №10

от « 01 » 09 2022г

Заведующий МБДОУ №10 г.

Невинномысска

Н.А. Голяндина



ПРОГРАММА

по организации наставничества в
МБДОУ №10 г. Невинномысска
на 2022 – 2023 учебный год

Содержание программы

№ п\п	Содержание	Страница
1	Паспорт программы	3
2	Пояснительная записка	4
3	Цель, задачи программы	5
4	Основные термины	5
5	Содержание программы	6
6	Этапы реализации программы	8
7	Механизм реализации программы	11
8	Приложение	12

1. Паспорт программы

1	Наименование программы	Программа по организации наставничества в МБДОУ №10 г. Невинномысска на 2022 – 2023 учебный год
2	Цель	Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном развитии
3	Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сформировать молодым педагогам интерес к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО. 3. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 4. Сформировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы 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 педагогического опыта. 7. Использование в своей работе эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства.
4	Сроки реализации	2022-2023 учебный год
5	Структура программы	Паспорт программы Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации программы Механизм реализации Приложение
6	Участники программы	Заведующий ДОО Старший воспитатель Педагоги-наставники Молодые педагоги
7	Ожидаемые результаты	Молодые педагоги ДОО приобретут возможность личностного и

		профессионального роста. Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.
--	--	--

Пояснительная записка

«Всегда вперед, после каждого совершенного шага готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому, что еще предстоит сделать»

Н.Н.Бурденко

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 №10 г. Невинномысска 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 – педагог, 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 важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО 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, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема: Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых педагогов или вновь принятых педагогов, в практической деятельности, а так же в теоретической части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования. Программа направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель - оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

Задачи:

1. Сформировать молодым педагогам интерес к педагогической деятельности.

2. Способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.

3. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

4. Сформировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы 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 педагогического опыта.

7. Использование в своей работе эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства.

Ожидаемый результат:

Молодые или вновь принятые педагоги ДОО приобретут возможность личностного и профессионального роста.

Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОО.

Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

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 ДОО, принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

Стажер - новый сотрудник ДОО (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника.

В ДОО это педагоги которым, необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений, специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты.

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

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 №10 г. Невинномысска (далее - ДОО) 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.

Этапы становления молодого педагога включают:

адаптация (освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение автономности);

стабилизация (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 ДОУ можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинаящие 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, 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.

Направления:

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 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.

Этапы реализации программы

- I. Подготовительный
- II. Реализационный.
- III. Итоговый.

I этап Подготовительный включает в себя:

1. Изучение локальных актов ДОО о наставничестве.
2. Закрепление молодых специалистов за педагогами стажерами.
3. Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
4. Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

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

II этап Реализационный включает в себя:

1. Изучение теоретического основания и содержания программ ДОО.
2. Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
3. Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
4. Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
5. Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
6. Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
7. Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
8. Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
9. Самообразование молодых специалистов.
10. 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.

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

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности ДОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии педагога.

2. Создание в ДОУ условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.

3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.

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

5. Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.

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

7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.

8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.

9. Контроль, учет и оказание методической помощи.

10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.

11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.

12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога; создание методической копилки начинающего педагога).

13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:
содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы используемые в работе по наставничеству:

наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

III этап Итоговый включает в себя:

1. Показ молодыми специалистами открытых мероприятий: в образовательной организации, на муниципальном уровне
2. Анализ результатов работы на педагогическом совете.
3. Ежегодное подведение итогов работы.
4. Обобщение опыта работы.

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

Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Механизм реализации программы

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, заведующим ДОУ.

Методическая служба и заведующий ДОУ осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников. Заведующий ДОУ 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, то есть результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Советы старшему воспитателю для успешной работы с молодыми педагогами

Систематически совершенствуйте свой стиль работы, анализируйте и **устраняйте** недостатки, ищите новые, более рациональные формы и методы **деятельности**.

Авторитет старшего воспитателя определяется его компетентностью и **девовитостью**, общей культурой, способностью показать другим пример в **работе**.

Учитесь своевременно принимать решения, в которых должны быть **сформулированы** конкретные цели и задачи работы коллектива, наиболее **актуальные** в настоящее время. Решения, направленные на достижения **высоких** результатов, расхолаживают коллектив и мешают его сплочению. **Развивайте**, формируйте способность располагать к себе людей.

Привлечь людей можно глубокими теоретическими и практическими **знаниями** психологии ребенка, доброжелательным, уважительным, ровным и **справедливым** отношением к людям, умением помочь им в работе. Не **забывайте** своевременно отмечать инициативу и достижения в работе **воспитателей**, поблагодарить их в присутствии других сотрудников за **хорошую** работу.

Распределяйте поручения и задания между воспитателями **соответственно** их опыту, способностям и старанию.

Учитесь распределять обязанности, распоряжаться и контролировать, **возвратить** и **взыскивать**, опираться на силу общественного мнения **коллектива**. Требовательность должна быть систематичной. Эпизодическая **требовательность** чревата конфликтами и не дает нужных результатов.

Распоряжения давайте в форме поручений и просьб. Они должны быть **предельно** четкими и ясными. Изложите требование к качеству работы, ее **объему** и сроку исполнения.

Дисциплинарные требования должны быть одинаковы ко всем. **Требования** к качеству работы предъявляйте с учетом возможностей **воспитателя**. Непосильные требования вызывают протест, портят людям **настроение**.

Главный путь познания воспитателя – наблюдение и анализ его **деятельности**. Оценивайте людей исключительно по их делам.

Никогда не теряйте самообладание. Всплески раздражения **воздействуют** на воспитателя меньше, чем спокойный, тактичный анализ его **поведения**. Невыдержанность, крикливость – свидетельство низкой **культуры**, признак его слабости, а не силы.

От вас, вашего поведения, в первую очередь зависит создание бодрой, **жизнерадостной** атмосферы в детском саду. Настроение воспитателей

зависит от успешности его работы, теплоты общения и взаимопомощи в коллективе. Равное обращение со всеми членами коллектива – одно из главных условий сплочения. Будьте оптимистичны и в сложных ситуациях не теряйте бодрости духа: это вселяет в воспитателей уверенность в успех дела.

Учитесь правильно реагировать на критику. Услышав о себе нелестное мнение, терпеливо опровергайте его делами и только делами, тогда люди легко разберутся, где истина и где ложь.

Рационально организуйте свой труд, планируйте работу. Приучайте себя и других соблюдать установленный распорядок дня. Никогда и никуда не опаздывайте и требуйте этого от других.

Контролируйте выполнение поручений, заданий, принятых решений: отсутствие контроля может навести воспитателей на мысль о ненужности выполняемой работы; в то же время следует избегать мелочной опеки над педагогами.

Если в вашем коллективе имеется хоть один недобросовестный работник, сделайте все необходимое, чтобы заставить его работать, иначе он может подорвать дисциплину во всем коллективе.

Памятка для молодых специалистов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»

Старайтесь: Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела. Работать профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом. Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции. Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором. Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть вежливым и снисходительным. Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное. Быть всегда доброжелательным.

Дружелюбие – основа вашего здоровья. Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты – в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям. Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

Помните: «Терпение – дар Неба».

Обладающий терпением не унижится до раздражения.

Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.

Великая миссия женщины – нести в мир любовь, красоту и гармонию.

Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.

Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.

Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.

Не скупитесь на похвалу.

Не создавайте конфликтных ситуаций.

Следите за внешностью и поведением.

Ваше отношение к работе, людям, предметам – образец для подражания.

Воспитывая детей, стремитесь:

• **Любить** ребенка таким, каков он есть.

• **Уважать** в каждом ребенке личность.

• **Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.**

• **Замечать** не недостатки ребенка, а динамику его развития.

• **Сделать** родителей своими союзниками в деле воспитания.

• **Разговаривать** с ребенком заботливым, ободряющим тоном.

• **Поощрять** стремление ребенка задавать вопросы.

В детском саду запрещается:

Кричать и наказывать детей

Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение.

Приходить к детям с плохим настроением.

Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.

Оставлять детей одних.

Унижать ребенка.

Пронумеровано
и прошнуровано

13 ЛИСТОВ

Заведующий МБДОУ № 10

Н.А. Голяндина

