

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол № 6 от
«08» «08» 2022г.



ПРОГРАММА
наставничества педагогических работников
в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
детском саду № 23 «Светлячок»

Содержание.

Пояснительная записка

Цель, задачи программы

Содержание программы

Этапы реализации программы

Механизм реализации программы

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 СУЗов 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 детского сада № 23 «Светлячок» разработана с целью становления молодого педагога (специалиста), 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 педагогов (специалистов), окончивших СУЗы 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 педагогов (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 педагогов (специалистов) чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

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

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Цель: Оказание помощи молодым педагогам (специалистам) в их профессиональном становлении.

ЗАДАЧИ:

1. Привить молодым педагогам (специалистам) интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых педагогов (специалистов) к корпоративной культуре, правилам поведения в ДООУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
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 педагогов (специалистов).

Ожидаемый результат.

1. Молодые педагоги (специалисты) ДООУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДООУ.
3. Ускорится процесс профессионального становления молодого педагога (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 муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении (далее - ДООУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми педагогами (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 педагога (специалиста).

Практически каждому молодому педагогу (специалисту) 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 (специалиста) 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 (специалисту) 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.

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 (старшего воспитателя), других сотрудников для дополнительного обучения молодого педагога (специалиста).
- Требовать рабочие отчеты у молодого педагога (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 педагогов (специалистов) за стажёрами.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми педагогами (специалистами).
- 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 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 педагогов (специалистов) с организацией предметно-пространственной развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых педагогов (специалистов) в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами (специалистами), с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых педагогов (специалистов) по работе с родителями.
- Самообразование молодых педагогов (специалистов).
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения молодого педагога (специалиста) 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 педагогов (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 молодыми педагогами (специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДООУ и стимулирование роста уровня профессионально- педагогической компетентности молодых педагогов (специалистов).

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Показ молодыми педагогами (специалистами) открытых мероприятий:
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- 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.

4. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми педагогами (специалистами), старшим воспитателем, заведующим ДООУ. Старший воспитатель и заведующий ДООУ осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников.

Заведующий ДООУ в начале учебного года представляет молодого педагога (специалиста) педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого педагога (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 ООД, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым педагогом (специалистом), анализ планов и отчетов.