

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 82»
(МАДОУ № 82)

ул. Королева, 4 «г», г. Красноярск, 660064 т. 236-25-36,
электронная почта: dou82@mailkrsk.ru
ОГРН 1172468067298 ИНН/КПП 2464139944/246401001

ПРИНЯТО:
на педагогическом совете
МАДОУ № 82
Протокол № 1
от « 31 » 08 2022 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ № 82
Косова А.В.



ПРОГРАММА
системы наставничества
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 82»

2022 год

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа системы наставничества педагогов в МАДОУ № 82
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3 лет
Цель	Оказание помощи педагогам в адаптации к коллективу сотрудников МАДОУ, детей, родителей (законных представителей), в повышении уровня профессионального мастерства, обобщении передового опыта, в их профессиональном становлении.
Задачи	<ol style="list-style-type: none">1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.2. Способствовать успешной адаптации педагогов к корпоративной культуре, внутреннему укладу МАДОУ.3. Ускорить процесс профессионального становления, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.4. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.5. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
Сроки реализации программы	Октябрь 2022-май 2024годы
Основные направления	<ol style="list-style-type: none">1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.2. Формирование навыка ведения педагогической документации.3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.4. Развитие профессиональной компетенции.5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none">1. Улучшение психологического климата в МАДОУ внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.2. Плавное вхождение молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в

	<p>педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.</p> <p>3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.</p> <p>4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников МАДОУ, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.</p> <p>5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.</p> <p>6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и других возможностях.</p> <p>7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов МАДОУ</p>
--	---

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 МАДОУ № 82 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.

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 молодому педагогу 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.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество в МАДОУ № 82 является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности (до 3-х лет) или с педагогическими работниками, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Основными принципами системы 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 мастерство развивается в первые годы - это период становления молодого специалиста.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь.

В МАДОУ № 82 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 (колледжа), 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:

- профессионализация - появление новых качеств профессионала
- социализация - появление новых качеств личности

Наставником может являться опытный педагогический сотрудник, 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	Воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"> • стабильно высокие результаты образовательной деятельности • эффективное взаимодействие с родителями (законными представителями)
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"> • знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; • умение эффективно выстраивать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; • ИКТ- компетентность
Профессионально качества личности	<ul style="list-style-type: none"> • умение обучать других • умение слушать • 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 оказывать помощь, потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов МАДОУ о наставничестве.
- Закрепление наставнических пар (групп).
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Разработка персонализированной программы с учетом индивидуальных

затруднений и предложений всех исполнителей

II этап Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания образовательной программы дошкольного образования МАДОУ № 82, Рабочей программы воспитания;
- Совместное изучение современных педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного плана работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией развивающей предметно- пространственной среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего МАДОУ.
- 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.

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 специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

В конце учебного года результаты работы по реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Примерны план деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

период	Содержание работы	Формы и методы работы
сентябрь	1. Знакомство с нормативно-правовой базой МАДОУ	Изучение нормативных документов: <ul style="list-style-type: none"> • Закон об образовании • Конвенция о правах ребенка • Устав ДОУ • Коллективный договор
	2. Мониторинг детского развития.	Педагогическое наблюдение
	3. Помощь в планировании воспитательно-образовательной деятельности	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор и изучение методической литературы.
	4. Проведение родительского собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке.
	5. Подготовка конспекта НОД	Разработка конспекта НОД, знакомство со

		структурой конспекта, возрастными особенностями детей.
октябрь	Проведение НОД	Структура НОД, формы взаимодействия с воспитанниками
ноябрь	Проектная деятельность дошкольников.	Подготовка проекта совместного с родителями, помощь в выборе форм и методов работы. Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.
декабрь	Организация образовательной деятельности.	Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности.
	Формы взаимодействия с семьей, (консультации, мастер-классы, досуги, викторины, дни открытых дверей и т.д.).	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.
январь		
	Организация двигательного режима детей	Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования для Центра физкультуры, составление картотеки гимнастики после сна
февраль	Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.	Организация развлечения ко Дню Защитника Отечества, совместно обсудить план, помощь в проведении.
март	Речевое развитие детей	Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры, режимные моменты), познакомить с картотекой речевых игр. Помощь в подготовке выступления
апрель	Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления
	Оформление и ведение документации в группе.	
май	Подготовка к летнему оздоровительному периоду.	Консультация, документация, оформление родительского уголка.
	Подведение итогов работы. Отчет молодого специалиста о проделанной за учебный год работе по теме профессионального дефицита	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.