



«Детский сад № 221»

<http://mbdou221.ru>, dou221@mailkrsk.ru
муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение

660028 город Красноярск ул. 8 Марта зд.26
ОГРН 1212400029918 ИНН 2460120526

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом МБДОУ № 221

Протокол № 2 __от__ 29.08.2022__



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

МБДОУ № 221

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

I.	Наименование программы	Программ наставничества МБДОУ № 221
II	Основные цели, задачи программы.	Цель: оказание помощи молодым специалистам в повышении профессионального мастерства ЗАДАЧИ: 1. Привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. 3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.
III.	Сроки реализации программы	2022-2023 учебный год
IV.	Авторы программы	Заведующий Этцель О.Г.; Заместитель заведующего по УВР Николаева А.И., Старший воспитатель Юринская С.П., Воспитатель Мелехова Т.А.
VII.	Ожидаемые результаты Программы	Молодые или вновь принятые педагоги МБДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

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.

Программа наставничества МБДОУ № 221 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.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

ЦЕЛЬ: оказание помощи молодым специалистам в повышении профессионального мастерства

ЗАДАЧИ:

1. Привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального

ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ:

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

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

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 государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении (далее - ДОУ) 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.

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 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

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.

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

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

I. Подготовительный (диагностический) этап реализации программы включает в себя:

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве
- закрепление молодых специалистов за воспитателями наставляемыми
- подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами;
- составление плана работы, программы наставничества для работы с молодыми педагогами с учетом индивидуальных затруднений и предложений

Кандидатуры наставников утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного учебного года).

II. Реализационный (практический) включает в себя:

- изучение содержания основной образовательной программы дошкольного образования МБДОУ № 221;
- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление комплексно-тематического планирования;
- ознакомление молодых специалистов с организацией развивающей предметно-пространственной средой;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;
- 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);
- самообразование молодых специалистов.

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.

Примерный план деятельности педагога-наставника с наставляемым педагогом

Содержание деятельности	Формы и методы деятельности
1. Знакомство с нормативно - правовой базой учреждения	Изучение документов: Закон об образовании, Конвенция о правах ребенка, ФГОС ДО, ООП ДО, Устав ДОУ, Положений и др. документы
2. Помощь в планировании воспитательно –образовательного процесса	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической, методической литературы
3. Проведение родительского собрания	Обсуждение возможных тем родительских собраний на учебный год, участие молодого специалиста в подготовке родительских собраний
4. Подготовка, проведение НОД	Написание сценарного плана НОД, подготовка , проведение НОД, обратная связь
5. Организация режимных моментов	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста
6. Проектная деятельность	Подготовка проекта, помощь в выборе форм и методов работы
7. Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья.	Консультация, посещение НОД, зарядки по физическому развитию, анализ деятельности молодого специалиста, подбор литературы.
8. Конфликтные ситуации между детьми и способами устранения.	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.
9. Формы взаимодействия с семьей,	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.
10. Использование различных технологий в образовательной деятельности детей.	Консультация, советы по целесообразности их использования.
11. Организация и проведение прогулки (всоставляющие части)	Посещение прогулок у наставника, изучение методической литературы
12. Подведение итогов работы. Отчет наставника о проделанной деятельности за учебный год	Анализ проделанной работы

III. Аналитический (итоговый) включает в себя:

- показ молодыми специалистами открытых мероприятий;
- анализ результатов 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.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, заместителем заведующего по УВР, руководителем дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль за реализацией Программы и за работой педагогов-наставников.

Руководитель дошкольной организации 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 педагог-наставник составляет индивидуальную программу наставничества для работы с молодыми педагогами на учебный год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.