

ПРИНЯТО

Педагогическим советом

МБДОУ детского сада № 2 «Кораблик»

Протокол № 6 от 28.08.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ детским

садом № 2 «Кораблик»

_____ Л.Н.Левченко

приказ № 104 от 28.08.2024 г.

**Программа наставничества
в муниципальном бюджетном дошкольном
образовательном учреждении
детском саду № 2 «Кораблик»**

Пятигорск, 2024г.

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 ДООУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МБДОУ детского сада № 2 «Кораблик» 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 ДООУ», нестремятся 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 ДООУ 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 также 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 ДОУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
 - 3.1. 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 внедрении технологий и педагогического опыта.
4. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов (специалистов).

Ожидаемый результат.

1. Молодые педагоги (специалисты) ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.
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 устанавливается для следующих категорий сотрудников ДОУ:

- педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ , молодых специалистов, молодых педагогов;
- педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности менее трех лет;
- педагогов, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- педагогов, испытывающих потребность в освоении новых технологий и приобретении новых навыков;

- педагогов, не имеющих специального образования, прошедших переподготовку по программе дошкольного образования;
 - педагогов, имеющих перерыв в трудовой деятельности (выход из декретного отпуска, переход на другую должность);
 - педагогов, пришедших из другого ДООУ для успешной адаптации к новым условиям труда
- Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Программа способствует становлению наставляемого 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 наставляемого педагога

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	наиболее подготовленные работники, обладающие высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующиеся авторитетом в коллективе, имеющие стаж работы в организации и опыт работы по профессии (специальности, направлению подготовки) не менее пяти лет. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	• стабильно высокие результаты образовательной деятельности • отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	• 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	• умение обучать других • умение слушать • умение говорить (грамотная речь) • аккуратность, дисциплинированность • ответственность • ориентация на результат • командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	• 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 заместителя заведующего по ВМР (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 наставниками.
- 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.

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.

3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми педагогами (специалистами), заместителем заведующего по ВМР (старшим воспитателем), заведующим ДООУ. Заместитель заведующего (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, мероприятий проводимые наставником и молодым педагогом (специалистом), анализ планов и отчетов.