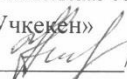


Утверждаю:
директор МБДОУ «Центр
развития ребенка - Детский сад
«Маленькая страна» №10
с.Учкекен»
 /Байрамукова Н.Ю./

ПРОГРАММА

по организации наставничества с молодыми педагогами
МБДОУ «Центр развития ребенка - Детский сад
«Маленькая страна» №10 с. Учкекен»

Содержание	стр
Паспорт Программы	2-4
1. Пояснительная записка. Актуальность	4-5
2. Цели и задачи Программы наставничества. Ожидаемый результат	5
3. Содержание Программы.	6-9
4. Этапы реализации Программы.	9-10
5. Формы работы с молодыми специалистами	10
6. План деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога.	11-13

Паспорт Программы

Название программы	Программа наставничества для работы с педагогами МБДОУ «Центр развития ребенка - Детский сад «Маленькая страна» №10 с. Учкекен»
Авторы	Педагоги МБДОУ «Центр развития ребенка - Детский сад «Маленькая страна» №10 с. Учкекен»
Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> • Руководитель • Методист. • Педагоги-наставники. • Молодые (вновь принятые) педагоги
Организация исполнитель	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка - Детский сад «Маленькая страна» №10 с. Учкекен»
Нормативное обеспечение Программы.	<ul style="list-style-type: none"> – Конституция Российской Федерации (от 12.12.1993 г.) – Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями ФЗ от 31.12.2014 г. № 271). – Национальная доктрина образования РФ на период до 2025 г. (ФЗ от 21.07.2014 №216-ФЗ). – Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» – Приказ Минобрнауки РФ от 17.10.2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; – Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544 об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, педагог)» (профстандарт педагога)
Цель	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех

	педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБДОУ «Центр развития ребенка - Детский сад «Маленькая страна» №10 с. Учкекен»
Задачи	<p>Создание информационного банка данных молодых специалистов, начинающим педагогам, вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение воспитателям но и педагогам с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания;</p> <p>Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;</p> <p>Диагностика уровня профессиональной компетентности наставляемых;</p> <p>Создание условий для удовлетворения информационных учебно- методических, творческих потребностей наставляемы, в непрерывном профессиональном образовании.</p>
Срок реализации	15.04.2023 -30.06.2024
Этапы реализации	<p>1 этап – диагностический (март 2023г.)</p> <p>2 этап – практический (сентябрь 2023г. – май 2024г.)</p> <p>3 этап – аналитический (июнь 2024г.)</p>
Форма реализации программы	очная
Основные направления	<ul style="list-style-type: none"> – Повышение профессионального мастерства педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. – Формирование навыка ведения педагогической документации. – Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. – Развитие профессиональной компетенции. – Изучение уровня профессиональной подготовки

	педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Ожидаемые результаты Программы	Молодые или вновь принятые педагоги ДОО приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество воспитательно- образовательного процесса в «Центр развития ребенка - Детский сад «Маленькая страна» №10 с. Учкекен». 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, 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 «Центр развития ребенка - Детский сад «Маленькая страна» №10 с. Учкекен» 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 «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 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 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.

2.Цели и задачи Программы наставничества.

Цель: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

ЗАДАЧИ:

- 1.Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
- 2.Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.
- 3.Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, 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 внедрение технологий и педагогического опыта.
- 4.Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Ожидаемый результат.

1. Молодые или вновь принятые педагоги ДОО приобретут возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОО.

3. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

3.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.

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.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то т 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 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 необходимо наставничество.
социализация	Появление новых качеств личности

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.

Требования к качествам педагога - наставника

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
- в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе дошкольного образовательного учреждения;
- в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, с тили профессиональной деятельности т. п. Главное — быть открытым для педагогических инноваций!

Выбор наставников для молодых специалистов осуществлялся в ДОУ в соответствии со следующими требованиями:

- Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.
- Знание особенностей своего дошкольного образовательного учреждения,

межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.

- Наставник человек, пользующийся доверием руководства и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».
- Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.
- Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.
- Педагогическая рефлексия способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

Функции педагога - наставника

- Наставник определяет цель своей наставнической деятельности на основе требований и потребностей дошкольного образовательного учреждения и молодого специалиста в этой сфере педагогической практики.
- Наставник разрабатывает и предлагает оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.
- Наставник устанавливает положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предлагает конструктивные формы и методы взаимодействия.
- Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль деятельности своего подопечного.
- Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством дошкольного образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.
- Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Условия назначения педагогов – наставников

Назначение педагогов-наставников осуществляет администрация дошкольного учреждения, опираясь на рекомендации психолога о возможности формирования пары «наставник — подопечный» на основе их психологической совместимости, выявленной с помощью тестирования. При этом учитывается и мнение молодого специалиста. Кроме того, при назначении наставника учитываются следующие показатели:

- место жительства: хорошо, если наставник и молодой специалист проживают недалеко друг от друга, общение в неформальной обстановке способствует качеству педагогической деятельности;
- общность интересов: если наставник и подопечный проявляют интерес к одним и тем же вещам, имеют одинаковое хобби, это превращает их в сплоченную пару единомышленников;
- общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставник не заинтересован в ее разрешении, если эта проблема «не его конек», педагогическая помощь не будет эффективной.

4. Этапы реализации Программы.

1. этап. Организационный: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов со стажем работы до 3-х лет; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами. Создание нормативно- правовой базы.

Содержание этапа:

- создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве.
- система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей
- подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
-

2. этап. Содержательный (практический):

- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно- развивающей среды в группах.
- 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.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

3 этап. Аналитически этап: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- проведение мониторинга реализации этапов программы.
- изучение и обобщение накопленного материала.
- осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.
- формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

Характер реализации программы — циклический. Этапы реализации программы повторяются циклами с учетом прибытия новых молодых специалистов, потребностей молодых педагогов и выявленных их профессиональных затруднений.

5. Формы работы с молодыми специалистами

В МБДОУ для работы с молодыми, начинающими педагогами применяются следующие формы работы:

Формы групповой работы	Формы индивидуальной работы
<p style="text-align: center;">Групповое консультирование Групповые дискуссии Обзоры педагогической литературы Деловые игры Внеклассные мероприятия Взаимопосещение занятий. Круглый стол Педагогические советы, семинары.</p>	<p style="text-align: center;">Практические занятия Индивидуальные консультации</p>

6. План деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

Месяц	Содержание работы	Формы и методы работы
Апрель-май	1. Знакомство с нормативно - правовой базой учреждения	Изучение документов: - Закон об образовании. - Конвенция о правах ребенка. - Устав ДОУ. - Типовое положение о ДОУ.
	2. Мониторинг детского развития.	Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.
	3. Помощь в планировании воспитательно – образовательного процесса в ДОУ	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы.
	4. Проведение родительского собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке.
	5. Подготовка конспекта к открытому занятию.	Написание конспекта к открытому занятию, знакомство со структурой конспекта, соответствие возрасту.
	6. Подготовка и проведение утренника к «Дню Победы»	Написание сценария, проведения мероприятия
Сентябрь октябрь	1. Знакомство с локальными актами	
	1. Проведение открытого занятия.	Участие в подготовке открытого занятия, просмотр и обратная связь.
	3. Виды и организация режимных моментов в детском саду.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.
	4. Проведение утренника «Осень Золотая»	Написание сценария, проведения мероприятия
	5. Методика проведения праздников в детском саду.	Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.

ноябрь	3.Проектная деятельность дошкольников.	Подготовка проекта совместного с родителями, помощь в выборе форм и методов работы
	2.Формы работы по физическому развитию детей иукреплению здоровья.	Консультация, посещение наставником физкультурного занятия,анализ деятельности молодого специалиста, подбор литературы.
	3.Конфликтные ситуации между детьми и способами устранения.	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.
	4.Проведение утренника «День матери»	Написание сценария ,проведения мероприятия
декабрь	1.Организация образовательной деятельности.	Просмотр молодым специалистом организованной деятельности,обсуждение задач, технологий и результативности.
	2. Формы взаимодействия с семьей, (консультации, мастер – классы, досуги, викторины, дни открытыхдверей и т.д.).	Консультация, подбор литературы для изучения, совместноепланирование работы с родителями.
	3.Проведение утренника «Здравствуй Новый год»	Написание сценария ,проведения мероприятия
январь	1.Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников.	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником,обсуждение.
	2.Использование различных технологий вобразовательной деятельности детей.	Консультация, советы по целесообразности их использования.
февраль	1. Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в ДОУ	Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования для физкультурного уголка, составление картотеки гимнастики после сна
	2. Организация и проведение прогулки (всесоставляющие части)	Посещение прогулок у наставника, изучение методическойлитературы

	4.Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.	Организовать праздник к Дню Защитника Отечества, совместно обсудить план, помощь в проведении.
март	1.Речевое развитие детей	Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры, режимные моменты, и т.д.), познакомить скартотекой речевых игр.
	2. Выступление на педагогическом совете (консультация)	Помощь в подготовке выступления
	3. Организованная образовательная деятельность молодого специалиста.	Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение.
	4. Развивающая среда в детском саду.	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).
апрель	1.Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления
	2.Использование схем, мнемотаблиц, пиктограмм, моделей в работе с детьми.	Консультация, изготовление материала (схем, моделей и т.д.) молодым специалистом.
	3.Оформление и ведение документации в группе.	Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы.
	4.День открытых дверей.	Помощь в организации мероприятия, последующее обсуждение положительных моментов, неудач
май	1.Подготовка к проведению итогового педагогического обследования индивидуального развития детей	Контроль
	2. Подготовка к летне- оздоровительной компании.	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка.
	3. Подведение итогов работы. Отчет молодого специалиста о проделанной за учебный год работе по теме самообразования	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.

