

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 279 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности
по художественно-эстетическому направлению развития детей»

660013, Россия, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Энергетиков, д. 32 А.
тел. 266-91-41 E-mail: dou279@mailkrsk.ru Сайт: : <https://detсад279.pf/news/50-den-mateti>
ОКПО 53635460 ОГРН 1022402061440 ИНН 2462019610 КПП 246201001

Принято на Педагогическом Совете № 2

Утверждаю,
и.о. заведующего МБДОУ № 279
И.А. Манура

« 12 » октября 2022 г.

« 13 » октября 2022 г.
Приказ № 49/к-ос

«НАСТАВНИЧЕСТВО»

программа по организации наставничества в МБДОУ № 279,
для профессионального становления
молодых /начинающих педагогов
на 2022-2023 учебный год

Красноярск, 2022г.

Содержание работы

1. Паспорт программы.
2. Пояснительная записка.
3. Содержание программы.
4. Этапы реализации программы.

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1.	Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДОО, для профессионального становления молодых /начинающих педагогов - «Наставничество».
2.	Основные цели, задачи программы	<p><i>Цель:</i> Оказание помощи молодым /начинающим специалистам (педагогам) и создание в ДОО условий в их профессиональном становлении с применением эффективных методов и форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства.</p> <p><i>Задачи:</i> 1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2.Способствовать успешной адаптации молодых педагогов/ 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.</p> <p>3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы.</p> <p>3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.</p> <p>3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и распространении собственного педагогического опыта.</p> <p>4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов/ специалистов.</p>
3	Срок реализации программы	2022-2023 учебный год
4	Структура программы	Паспорт программы. Пояснительная записка. Содержание программы. Этапы реализации программы. Планирование. Приложение.
5	Участники программы	Заведующий; заместитель заведующего по ВМР; старший воспитатель; педагоги-наставники; молодые педагоги.
6	Ожидаемые результаты программы	<ul style="list-style-type: none"> - Молодые педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста. - Улучшится качество воспитательно- образовательного процесса в ДОО. -Ускорится процесс профессионального становления молодых педагогов/ специалистов.

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю.

Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Вместе с тем при постижении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные затруднения:

- адаптация в новом коллективе;
- работа с различными видами документации;
- организация образовательной деятельности;
- применение знаний в практической деятельности.

Актуальностью проблемы методического сопровождения молодых педагогов, является оказание непосредственной помощи в организации образовательной деятельности в ДОО в соответствии с современными требованиями. Данное направление работы приобретает первостепенное значение.

Особую роль в организации методической работы в ДОО играет целенаправленная деятельность по поддержке молодых педагогов.

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

В тесном сотрудничестве решаются сразу несколько задач:

- успешная адаптация молодого педагога;
- сплочение коллектива;
- совместное проектирование интегрированного образовательного процесса; изучение нормативных документов;
- оказание адресной методической помощи педагогам;
- самообразование;
- создание и усовершенствование развивающей предметно-пространственной среды, способствующей социализации и индивидуализации детей в ДОО;
- передача молодым педагогам опыта по рефлексии своей педагогической деятельности (выявление своих слабых и сильных сторон в работе и умение сконцентрировать свое внимание на тех аспектах, которые требуют улучшения).

Проведение систематической методической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

Наставнику:	Молодому специалисту:
<ul style="list-style-type: none">- развивать свои деловые качества;- повышать свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.	<ul style="list-style-type: none">- получать знания;-развивать навыки и умения, полученные ранее;- повышать свой профессиональный уровень и способности;-развивать собственную профессиональную карьеру;-учиться выстраивать конструктивные отношения с наставником.

Таким образом, знания и практические умения, которые получают молодые педагоги, – это залог творчества и успехов их воспитанников.

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 ДОО 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.

Этапы становления молодого педагога включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

В дошкольной образовательной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.

2. Начинаящие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы.

Программа «Наставничество» способствует становлению молодого педагога на всех уровнях:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

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

1. Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель, специалист первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
2. Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. Отсутствие жалоб от родителей (законных представителей) и воспитанников.
3. Профессиональные знания и навыки	Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста. Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами, воспитанниками и их родителями (законными представителями).

III. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

I. Подготовительный этап:

1. Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
2. Закрепление молодых специалистов за воспитателями наставляемыми.
3. Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
4. Составление плана работы с учетом выявленных дефицитов.

II. Основной этап:

1. Изучение теоретического основания и содержания программы ДОО.
2. Совместное изучение педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
3. Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
4. Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
5. Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
6. Представление совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
7. Посещение режимных моментов и представление совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
8. Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
9. Самообразование молодых специалистов.
10. Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

III. Итоговый этап:

1. Представление молодыми специалистами открытых мероприятий:
 - в образовательной организации
 - на муниципальном уровне
2. Анализ результатов работы на педагогическом совете.
3. Ежегодное подведение итогов работы.

Формы работы:

1. Наблюдение педагогического процесса.
2. Консультации.
3. Открытые мероприятия
4. Круглые столы.
5. Семинары-практикумы.

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми педагогами, старшим воспитателем, заместителем заведующего по воспитательной и методической работе, заведующим ДОО.

Методическая служба (КИМЦ) и заведующий ДОО осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников.

На основе плана по наставничеству осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает:

- посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимые наставником и молодым специалистом;
- анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, представляются на итоговом педагогическом совете.