

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 36 «Красная гвоздика»**

ПРИНЯТО:
Педагогическим советом
МБДОУ детского сада №36 «Красная гвоздика»
г. Пятигорска
Протокол № 6
от «30» августа 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
детского сада № 36 «Красная гвоздика»
г. Пятигорска
С.П. Данилова
Приказ № 51-ОД
от «02» сентября 2024 г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в МБДОУ детском саду № 36 «Красная гвоздика»
на 2024-2025 учебный год.**

Содержание.

	Паспорт программы	3
	Пояснительная записка	5
1.	Цель, задачи программы	6
2.	Содержание программы	6
3.	Этапы реализации программы	8
4.	Механизм реализации программы	11

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

I.	Наименование программы	Программа наставничества
II	Основные цели, задачи программы.	<p>Цель: Оказание помощи педагогам в их профессиональном становлении.</p> <p>ЗАДАЧИ:</p> <p>1 .Привить интерес к педагогической деятельности.</p> <p>2. Способствовать успешной адаптации педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.</p> <p>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 педагогического опыта.</p> <p>4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства педагогов.</p>
III.	Сроки реализации программы	2024-2025 учебный год

IV.	Структура программы	Паспорт программы. Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации программы. Механизм реализации Приложение
V.	Составители программы	
VI.	Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> • Заведующий • Заместитель заведующего по ВМР • Педагоги-наставники. • Педагоги-наставляемые
VII.	Ожидаемые результаты Программы	Педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ. Ускорится процесс профессионального становления.

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 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 педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества в МБДОУ детский сад № 36 «Красная гвоздика» разработана с целью становления 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 педагогов 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 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 педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Цель: Оказание помощи педагогам в их профессиональном становлении.

ЗАДАЧИ:

1. Привить интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДООУ.
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 педагогов.

Ожидаемый результат.

1. Педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.
3. Ускорится процесс профессионального становления педагога.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставничество в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 36 «Красная гвоздика» (далее - ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с педагогами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или, 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 педагога.

Практически каждому педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то 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.

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

Права наставника

КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"> стабильно высокие результаты образовательной деятельности отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> умение обучать других умение слушать умение говорить (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 помогать людям (помощь раскрыться новичкам) потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

- Включать с согласия заведующего ДОУ (заместителя заведующего), других сотрудников для дополнительного обучения педагога.

- Требовать рабочие отчеты у педагога, 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 педагогов за воспитателями стажёрами.
- Подбор методической литературы для изучения.

- 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 с организацией предметно- развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для педагогов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности наставляемыми, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации по работе с родителями.
- Самообразование.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения 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 педагогов, 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.

Основная задача работы — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДООУ и стимулирование роста уровня профессионально - педагогической компетентности начинающих педагогов.

План деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

месяц	Содержание работы	Формы и методы работы
сентябрь	1. Знакомство с нормативно - правовой базой учреждения	Изучение документов: - Закон об образовании. - Конвенция о правах ребенка. - Устав 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 в подготовке.
	5. Подготовка конспекта к открытому занятию.	Написание конспекта к открытому занятию, знакомство со структурой конспекта, соответствие возрасту.
октябрь	1. Проведение открытого занятия.	Участие в подготовке открытого занятия, просмотр и обратная связь.
	2. Виды и организация режимных моментов в детском саду.	Просмотр режимных моментов, ответы на вопросы.
	3. Методика проведения праздников в детском саду.	Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.
ноябрь	1. Проектная деятельность дошкольников.	Подготовка проекта совместного с родителями, помощь в выборе форм и методов работы
	2. Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья.	Консультация, посещение наставником физкультурного занятия, анализ деятельности, подбор литературы.
	3. Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.
декабрь	1. Организация образовательной деятельности.	Просмотр организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности.
	2. 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	1. Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников.	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, обсуждение.
	2. Использование различных технологий в образовательной 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 (все составляющие части)	Посещение прогулок у наставника, изучение методической литературы
	3. 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 с картотекой 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, моделей в работе с детьми.	Консультация, изготовление материала (схем, моделей и т.д.)
	3. Оформление и ведение документации в группе.	Проверить ведение документации, 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 о проделанной за учебный год работе по теме самообразования	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.
--	--	--

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Показ открытых мероприятий:
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

4. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, педагогами, заместителем заведующего по воспитательно-методической работе, руководителем дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель объявляет приказ о закреплении наставника, создает необходимые условия для совместной работы.

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 занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и педагогом, анализ планов и отчетов.

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