

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка - детский сад « с. Новосысоевки

ПРИНЯТО
на педагогическом совете
Протокол № 1 от 12.01.2021 г.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «ЦРР» с. Новосысоевки
З. Е. Пьянкова
12.01.2021 г.

ПРОГРАММА

по организации наставничества в МБДОУ «ЦРР» с. Новосысоевки

для профессионального становления молодых/начинающих педагогов

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Содержание	Страница
	Паспорт программы	3
I	Пояснительная записка	4
	Цель, задачи программы	6
II	Основные термины	6
III	Содержание программы	7
IV	Этапы реализации программы	9
V	Механизм реализации программы	12

VI	Приложения: Примерное планирование работы Анкета Экспертная карта оценки профессионального роста молодого специалиста Самоанализ успешности проведения ОД с детьми	13
----	--	----

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

I.	Наименование программы	Программа по организации наставничества в МБДОУ «ЦРР» с. Новосысоевки, для профессионального становления молодых /начинающих педагогов - «Наставничество».
II	Основные цели, задачи программы	<p>Цель: Оказание помощи молодым /начинающим специалистам (педагогам) и создание в МБДОУ «ЦРР» с. Новосысоевки условий в их профессиональном становлении с применением эффективных методов и форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства. ЗАДАЧИ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации молодых педагогов/ специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в МБДОУ «ЦРР» с. Новосысоевки. 3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. <ol style="list-style-type: none"> 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 распространении собственного педагогического опыта. 4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов/ специалистов.

III.	Сроки реализации программы	2022 -2024гг.
IV.	Структура программы	Паспорт программы. Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации программы. Механизм реализации Примерное планирование Приложения
V.	Составители программы	старший воспитатель, учитель - логопед
VI.	Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> • руководитель, • старший воспитатель, • учитель - логопед • педагоги-наставники, • молодые (вновь принятые) педагоги.
VII.	Ожидаемые результаты программы	Молодые или вновь принятые педагоги МБДОУ «ЦРР» с. Новосысоевки приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ «ЦРР» с. Новосысоевки. Ускорится процесс профессионального становления молодых педагогов/ специалистов.

I. 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 «ЦРР» с. Новосысоевки 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:

- Ø слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- Ø неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- Ø 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 также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа «Наставничество» направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель: Оказание помощи молодым /начинающим специалистам (педагогам) и создание в МБДОУ «ЦРР» с. Новосысоевки условий в их профессиональном становлении с применением эффективных методов и форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства.

ЗАДАЧИ:

1. Привить молодым специалистам 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:
 - 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.

- Молодые или вновь принятые педагоги МБДОУ «ЦРР» с. Новосысоевки приобретут возможность личностного и профессионального роста.
- Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ «ЦРР» с. Новосысоевки.
- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

II. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ

Наставничество — это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

Наставник — опытный сотрудник компании (учреждения), принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

Наставляемый — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В МБДОУ «ЦРР» с.Новосысоевки- это педагоги, которым необходимо повысить уровень профессиональных компетентностей;

Специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты.

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

III. 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 МБДОУ «ЦРР» с. Новосысоевки 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 - годы.

В МБДОУ «ЦРР» с. Новосысоевки можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. 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.

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

- Включать с согласия заведующего МБДОУ «ЦРР» с. Новосысоевки (старшего воспитателя), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
- Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

IV. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

I. Подготовительный 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 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 (не менее одного года).

II этап Реализационный включает в себя:

Ø Изучение теоретического основания и содержания программы ДООУ

Ø Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.

Ø Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.

Ø Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.

Ø Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ.

Ø Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.

Ø Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.

Ø Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.

Ø Самообразование молодых специалистов.

Ø Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

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 МБДОУ «ЦРР» с. Новосысоевки и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного Учреждения, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
5. Вовлечение молодых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
11. Научение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОО, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:

Ø вМБДОУ «ЦРР» с. Новосысоевки

Ø на муниципальном уровне

Анализ результатов работы на педагогическом совете.

Ежегодное подведение итогов 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.

V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, заместителем заведующего по воспитательно-методической работе, руководителем МБДОУ «ЦРР» с. Новосысоевки. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель МБДОУ «ЦРР» с. Новосысоевки в начале учебного года 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 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 молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

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

Приложение 1.

Примерное планирование работы по наставничеству

	Планируемые мероприятия	Дата	Форма отчетности	Отметка выполнения
1	Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования	сентябрь	Календарно-тематическое планирование	
2	Оказание помощи в оформлении групповой документации		Оформление документации	

	Оказание помощи в написании рабочей учебной программы	октябрь	Наличие рабочей учебной программы	
3	Планирование и организация ОД	ноябрь	Конспекты ОД	
	Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе		Отчет об использовании образовательных технологий	
4	Организация совместной деятельности	декабрь	Умение планировать и организовывать совместную деятельность	
5	Выбор темы по самообразованию. Подбор литературы для самообразования	январь	Тема по самообразованию	
6	Анализ ОД, определение эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности	февраль	Умение анализировать ОД	
7	Подготовка и проведение праздников и развлечений	март	Конспекты	
8	Организация самостоятельной деятельности детей	апрель	Умение планировать и организовывать самостоятельную деятельность	
9	Составление отчетов наставника и молодого специалиста	май	Предоставление отчетов	

АНКЕТА

выявления профессиональных дефицитов молодого специалиста

Проводится в ДОО с молодым специалистом (со стажем работы от 0 до 1 года) в I полугодии (сентябрь) учебного года.

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОУ.

Форма проведения – очная

1. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?

1. Да
2. Нет
3. Частично

2. Какие трудности есть у Вас в подготовке и проведении непрерывной образовательной деятельности:

1. Определение структуры занятия
2. Отбор материала
3. Выбор форм и методов
4. Отсутствие наглядных пособий
5. Другое _____

4. В каких направлениях организации образовательного процесса Вы испытываете трудности?

Укажите 2 самых проблемных направления:

1. Составление календарно-тематического планирования, рабочих программ
2. Проведение непрерывной образовательной деятельности
3. Общение с коллегами, администрацией
4. Общение с воспитанниками, их родителями

5. Испытываете ли Вы затруднения при заполнении документации, какой именно _____

6. Испытываете ли Вы проблемы психологического характера при организации и проведении непрерывной образовательной деятельности:

1. Мотивация воспитанников к деятельности
2. Дисциплина
3. Разрешение конфликтных ситуаций
4. Иное _____

7. Какие образовательные технологии Вы используете в НОД: _____

8. С какими образовательными технологиями (методиками) хотели бы Вы познакомиться: _____

АНКЕТА

для молодого специалиста по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации

Проводится в ДОО с молодым специалистом (со стажем работы от 0 до 1 года) в I и во II полугодиях (декабрь, май) учебного года.

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ДОО.

Форма проведения - очная

Наименование критерия	Да	Нет
Укажите, удовлетворяют ли Вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующим столбце).		
Перешли бы Вы работать в другое дошкольное образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
Удовлетворены ли Вы своей работой?		
Удовлетворены ли Вы тем, как складывается Ваша жизнь в последний год?		
Понимаете ли Вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию дошкольного образовательного учреждения?		
Хорошо ли планируется и координируется работа в дошкольном образовательном учреждении?		
Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе?		
Понимаете ли Вы, чем определяется Ваша зарплата?		
Можете ли Вы открыто высказывать администрации дошкольного образовательного учреждения свои идеи и предложения?		
По Вашему мнению, в этом дошкольном образовательном учреждении Вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
Устраивает ли Вас признание как педагога в дошкольном образовательном учреждении?		
Устраивают ли Вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?		
Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
Устраивает ли Вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, групповых ячеек, музыкального зала и т.д.)?		
Устраивает ли Вас размер заработной платы?		
Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом дошкольном образовательном учреждении?		
2. Что из нижеперечисленного вызывает у Вас озабоченность? (отметьте галочкой)		
Уровень оплаты труда		
Информирование коллектива		
Возможность доведения своего мнения до администрации		
Состояние трудовой дисциплины в дошкольном образовательном учреждении		

Условия труда		
Взаимоотношения в педагогическом коллективе		
Организация питания		
Материально-техническое обеспечение		
Отношение к инициативным педагогам		
Система поощрения лучших учителей		
Качество подготовки учащихся		
Взаимоотношение с администрацией		
Возможность защиты от несправедливости		
График работы		
3. Как Вы оцениваете систему морального стимулирования в дошкольном образовательном учреждении? (отметьте галочкой)		
Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд		
Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное		
Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования		
Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги		
Почетная грамота		
Похвала руководителя		
Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку		
Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния		
Более хорошие условия работы		
Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации дошкольного образовательного учреждения		
Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность		
4. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важным и? (отметьте галочкой)		
Интересная работа		
Высокий уровень зарплаты		

Заполняется в ДОО педагогом - наставником в I и II полугодиях (декабрь, май) учебного года (по итогам посещения непрерывной образовательной деятельности) **Ответственные** - педагоги-наставники, администрация ДОО.

Экспертная карта оценки профессионального роста молодого специалиста

№	Теоретические знания и профессиональные умения педагога	На ча го ло да	Ко не го ц да
1	Умение анализировать		
2	Знание методики		
3	Знание детской возрастной психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности.		
4	Знание психологии детского общения, психологии творчества. Умение стимулировать детскую активность.		
5	Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности воспитанников.		
6	Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных.		
7	Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность.		
8	Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий.		
9	Рациональное использование в своей работе наглядности.		

Оценивание осуществляется по уровням:

*-недостаточно

**-достаточно

***-ярко выражено

Проводится в ДОО, заполняется молодым специалистом (со стажем работы от 0 до 1 года) во II полугодии (май) учебного года.

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОУ.

Форма проведения - очная

**Самоанализ успешности проведения ОД с
детьми**

1. Запишите, что особенно удастся Вам в ОД _____

2. Какие элементы ОД недостаточно удаются Вам?

3. Вы нуждаетесь в методической поддержке? Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь Вам?

4. Можете ли Вы показать своим коллегам интересные находки, новые для Вас методики, новые приемы, формы работы (укажите, какие) или рассказать о них? _____

5. Сколько времени уходит у Вас на подготовку к каждой непрерывной образовательной деятельности? _____

6. Опишите свою самую успешную ОД _____

Заполняется в ДОО педагогом - наставником в конце учебного года (май).

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ДОО.