муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 157» города Кирова

ПРИНЯТО:

На педагогическом совете МКДОУ № 171 Протокол № 1 от 31.08.2022

УТВЕРЖДАЮ:

Приказ № 191-ОД от 31.08.2022 Заведующий МКДОУ № 157

А.Г. Наумова

Программа наставничества

**муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения**

**«Детский сад № 157» города Кирова**

# ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения

# «Детский сад № 157» города Кирова

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 в МКДОУ № 157 |
| II | Основные цели, задачи программы. | **Цель:** Оказание помощи молодым специалистам в их  профессиональном становлении.  **ЗАДАЧИ:**  1 .Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.   1. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. 2. 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 решении.  3.3 Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.  4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| III. | Сроки реализации программы | | 2022-2024 учебный год. | |
| IV. | | Структура программы | | Паспорт Программы. Пояснительная записка. Содержание программы. Этапы реализации  Программы. Механизм реализации. |
| V. | | Составители программы | | Заведующий МКДОУ № 157 Наумова Алина Геннадьевна, Старший воспитатель  Попыванова Елена Анатольевна  Педагог-психолог  Садакова Екатерина Владимировна |
| VI. | | Участники программы | | * Заведующий. * Старший воспитатель. * Педагоги-наставники. * Молодые (вновь принятые, перешедшие из другого образовательного учреждения, после декретного отпуска) педагоги. |
| VII. | | Ожидаемые результаты Программы | | Молодые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.  Улучшится качество воспитательно- образовательного процесса в ДОУ. 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 ДОУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 157» города Кирова (далее - Программа) 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 ДОУ», 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 ДОУ 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 профессиональный 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.

## 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 ДОУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
   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 решении.

3.3 Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

1. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

***Ожидаемый результат.***

1. Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.
3. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.
   1. 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 ДОУ является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы, перешедшие из одного образовательного учреждения в другое или после длительного декретного отпуска. 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.

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:

* вхождение в профессиональное образовательное пространство,
* профессиональное самоопределение,
* творческая самореализация,
* проектирование профессиональной карьеры,
* вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
* 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.

КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификация сотрудника | Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества |
| Показатели результативности | * стабильно высокие результаты образовательной деятельности * отсутствие жалоб от родителей |
| Профессиональные знания и навыки | * 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 заведующего ДОУ (старшего воспитателя), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
  + Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.
  1. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

## Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

* + Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
* Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами.
* 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 ДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

## II этап Реализационный включает в себя:

* Изучение нормативно-правовых документов в области дошкольного образования и ДОУ;
* 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.
* 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 ДОУ и стимулирование роста уровня профессионально- педагогической компетентности начинающих педагогов.

## План деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **меся ц** | **Содержаниеработы** | **Формы и метод ы работы** |
| сентябрь | 1.Знакомство с нормативно - правовой базойДОУ. | Изучениедокументов:  -Законобобразовании.   * Конвенция о правах ребенка. * Устав ДОУ.   И другие нормативно-правовые документы |
| 2.Мониторинг детского развития. | Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала. |
| 3. Помощь в планировании воспитательно –образовательного  процессавДОУ. | Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного),подбор педагогической литературы. |
| октябрь | 1.Проведение открытого ООД. | Участие в подготовке открытого занятия, просмотр и обратная связь. |
| 2 Виды и организация режимных  моментов вдетскомсаду. | Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста. |
| 3.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  ввыбореформи методов работы |
| 2.Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья. | Консультация, посещение наставником физкультурного  занятия,анализдеятельности молодогоспециалиста,подбор литературы. |
| 3.Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения. | Обсуждение конкретных примеров, советы наставника. |
| 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 открытыхдверейи т.д.). | Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями. |
| янва рь | 1.Роль сюжетно – ролевой игры в  развитиидошкольников. | 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 (всесоставляющиечасти). | Посещение прогулок у наставника, изучение методической литературы. |
| март | 1.Речевое развитиедетей. | 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(принципыпостроения,наличиеигровыхзон,ихоснащен ие,сменаматериала). |
| апрель | 1.Информирование родителей о жизни детей в детском саду. | Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления. |
| 2.Оформление и ведение документации в группе. | Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить,датьсоветы. |
| 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 молодогоспециалиста опроделанной за учебный  год работепотемесамообразования. | Анализ проделанной работы, пожелания на будущее. |

**III этап реализации программы - итоговый включает в себя.**

* Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
* 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.

* 1. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

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

Руководитель дошкольной организации 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 представляются на итоговом педагогическом совете.