

Принято
на заседании педагогического совета
протокол №1 от 31.08.2022 г.

Утверждена
приказом по детскому саду
"Филиппок" от 01.09.2022г
№ 50 п.4
Заведующая Л.А. Качкова



Программа по организации наставничества
в Муниципальном бюджетном дошкольном
образовательном учреждении
Угранский детский сад "Филиппок."

Составители:
воспитатели детского сада

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

I.	Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДОУ
II	Основные цели, задачи программы.	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.
		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 решений.
		3.3 Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.
		4. Использование эффективных формы 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. Приложение
V.	Составители программы	Педагогические работники ДОУ
VI.	Участники программы	• Руководитель • Воспитатель, курирующий ВО и МР • Педагоги-наставники. • Молодые (вновь принятые) педагоги
VII	Целевая аудитория	• Педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении; • Педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3 лет; • Педагоги, не имеющие квалификационной категории; Педагоги, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной

		группе.
VIII.	Ожидаемые результаты	• Профессиональный рост группы педагогов - наставников. • Овладение новыми ИКТ - технологиями. • Приобретение опыта работы молодыми педагогами • Овладение педагогическими технологиями специалистами. Методические рекомендации по данному направлению деятельности.

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 ДООУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества детского сада «Филиппок» 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 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 молодых специалистов, 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 молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

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

2. 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) педагогов.

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.

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 и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	• 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	• 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 (воспитателя, курирующего ВО и МР), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
- Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, 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 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 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 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.

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.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

Форма проведения	Тема	Основные вопросы содержания	Дата проведения	Ответственный	Наглядность / отчётность
Анкетирование молодого педагога		• Выявить уровень притязаний молодого педагога к педагогической деятельности.	До 01 сентября	воспитатель по ВМР	Анкета / анализ анк
Педагогический совет №1 «Организационный»		• Утверждение списка педагогов – наставников и молодых педагогов	До 05 сентября	воспитатель по ВМР	Протокол педагогического совета, приказ о решении педагогического совета
Консультация	Наставничество, как элемент системы развития персонала в учреждении	Разработка плана работы педагогов - наставников	до 20 сентября	воспитатель по ВМР	График и план работы наставников
Беседа. Консультация.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение: • Нового Федерального "Закона об образовании в Российской Федерации" №273 – Ф 3 от 21 декабря 2012г. • СанПиН 2.4.1.3049-13 от 30 июля 2013г. • «Порядок организации и осуществление образовательной деятельности по основной образовательной программе» от 30 августа 2013г. №1014 • ФГОС дошкольного образования	До 01 октября	воспитатель по ВМР	Запись в журнале ознакомления с нормативными документами
Тренинг для наставников		• Оказание Помощи педагогу –	до 20 октября	воспитатель по ВМР	Протокол

		наставнику в установлении и поддержании эмоционального контакта с молодыми педагогами.			
Консультация для молодых педагогов	«Возможные проблемы на разных возрастных этапах развития».	Определить: • Причины возникновения. • Работу по коррекции проблем	До 10 ноября	воспитатель по ВМР	Консультация Протокол
Круглый стол	Девиз: «Я не воспитатель – я только учусь!»	• «Снежный ком» • Compliments. • Поделиться педагогическими случаями (опытом) • Моя первая удача. • Создать ситуацию успеха. • Способствовать повышению уверенности в себе.	До 20 декабря	Педагог – наставник, воспитатель по ВМР	Картотека коммуникатив ных игр, вежливых слов, compliments
Мастер – класс педагогов - наставников	Секреты мастерства	• Анализ и оценка результативности проведения непосредственно образовательной деятельности. • Использование в работе ИКТ	До 20 января	воспитатель по ВМР	Самоанализ проведения НОД
Обзор новинок методической литературы		Анализ и оценка методической литературы	до 10 февраля	воспитатель по ВМР	
Взаимопосеще ние непосредственн ой образовательно й деятельности.	Открытые просмотры НОД	• Анализ и оценка результативности проведения непосредственно образовательной деятельности. - Использование в работе ИКТ	до 20 марта	воспитатель по ВМР	Самоанализ проведения НОД
Неделя открытых дверей	Посещение мероприятий	Обогащение педагогического опыта молодого педагога	До 30 апреля	воспитатель по ВМР Педагог – наставник	Объявление об открытии мероприятий. Конспекты. Продуктивная деятельность детей.
Анкетирование	«Эффективнос ть наставничества в учреждении»	Анализ деятельности молодых и вновь прибывших педагогов. Выявить уровень профессиональной компетентности молодого педагога	До 15 мая	воспитатель по ВМР	Анализ анкс

Педагогический совет №4 «Итоговый».	Что дал мне этот год? Копилка предложений	• Подведение итогов работы • Анализ профессиональной компетентности педагогов	До 30 мая	воспитатель по ВМР	Протокол педагогического совета. приказ с решением педагогического совета
-------------------------------------	--	--	-----------	--------------------	---

4. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), воспитателем, курирующим воспитательно-образовательную и методическую работу, руководителем дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль за 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.

ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА – воспитателя с молодым специалистом на 2022 -2023 уч. год

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- применение форм и методов в работе с детьми старшей группы;
- организация НОД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ Оформление документации группы Мониторинг детского развития.	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор диагностического материала.	Сентябрь
2.	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией:	Консультация, оказание помощи. Знакомство с	Октябрь

	изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию. Родительское собрание	основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания.	
3.	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника.	Ноябрь
4.	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников. Подготовка к новогодним мероприятиям.	Посещения НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми и родителями.	Декабрь
5.	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Углубленное знакомство с локальными нормативными документами, приказами ДОУ.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.	Январь
6.	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов. Проект «Защитники отечества», «Милая мама»	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	Февраль
7.	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	Март
8.	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста(совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Апрель
9.	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май

Индивидуальный план
«Дорожная карта» по осуществлению наставничества над молодым педагогом

Тема	Форма проведения	Основные вопросы содержания	Дата проведения	Ответственный	Наглядность / отчётность
Проведение досуговых мероприятий «Здравствуй, Осень!»	Музыкальный досуг. Мастер - класс педагогов - наставников.	Подготовка молодого педагога к детскому празднику: • Театральные этюды • Чтение четверостишья с разными эмоциями.	До 10 октября	Педагог – наставник,	Фотоотчёт. Анализ проведения досуга
«Моя работа – любовь с заботой!»	Консультация	Способствовать созданию положительного эмоционального фона.	До 01 ноября	Педагог – наставник, воспитатель по ВМР	Памятка для молодых педагогов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»
«Организация развивающей предметно – пространственной среды в группе»	Совместная разработка	Составление плана оснащения развивающей предметно – пространственной среды группы	До 20 ноября	Педагог - наставник	План
Индивидуальный план профессионального становления	Разработка индивидуального плана профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ, работе методического объединения	До 01 декабря	воспитатель по ВМР Педагог - наставник	План профессионального становления педагога
Секреты мастерства «Организация прогулки и режимных моментов в ДОУ».	Консультация Мастер – класс	• Про режимных моментов; • Использование в работе презентаций Microsoft Power Point	До 10 декабря	Педагог – наставник, воспитатель по ВМР	Конспекты занятий / Анализ на бланках Создание презентаций
Проведение досуговых мероприятий «Новый год!»	Совместное проведение досуга	Участие в новогоднем представлении	До 30 декабря		Фотоотчёт. Анализ проведения праздника

Образовательная область «Речевое развитие» НОД Развитие словарного запаса дошкольника.	Открытое мероприятие молодого воспитателя	Использование в работе полученных знаний	До 05 февраля	Педагог – наставник	Анализ проведения НОД
«Развитие творческих способностей детей в разных видах деятельности»	Консультация	Применение полученных знаний в работе	До 15 февраля	Педагог – наставник	
Праздничная открытка на 23 февраля, 8 марта.	Изготовление открыток «Красивые открытки для мамы и папы»	- Развитие творчества дошкольников на занятиях по изобразительной деятельности. - Участие в конкурсах в ДОУ	До 01 марта	Педагог – наставник	Открытки
Секреты мастерства	Мастер – класс	Использование в работе молодого педагога презентаций MicrosoftPower Point	До 01 апреля	Педагог – наставник	
Проведение досуговых мероприятий Масленица	Участие в праздновании Масленицы в д/саду	Приобщение к русским народным традициям	До 01 мая	Воспитатель по ВМР	Анализ проведения

Контроль деятельности молодых педагогов

№ п/п	Вопросы контроля	Дата контроля	Форма контроля	Ответственный за контроль
1.	Знание программ и технологий, реализуемых в ДОУ	Через 3 месяца с даты поступления	Собеседование	Воспитатель, курирующий ВО и МР, педагог -наставник
2.	Посещение занятий опытных педагогов	В течение года	Совместный анализ занятий	Воспитатель, курирующий ВО и МР, педагог -наставник
3.	Участие педагога в педагогических мероприятиях учреждения	В течение года	Выступление на педчасах, педсоветах, семинарах	Воспитатель, курирующий ВО и МР, педагог -наставник
4.	Проверки	По плану	Посещение занятий	Воспитатель, курирующий ВО и МР, педагог -наставник
5.	Наставничество	В течение года	Беседа с наставником	Воспитатель, курирующий ВО и МР, педагог -наставник

				наставник
6.	Работа с родителями	1 раз в квартал	Анализ документации, беседа с родителями	Воспитатель, курирующий ВО и МР, педагог -наставник
7.	Педагогическая документация	В течение года	Анализ документации	Воспитатель, курирующий ВО и МР, педагог -наставник
8.	Кружковая работа	В течение года	Анализ документации, посещение занятий	Воспитатель, курирующий ВО и МР, педагог -наставник
9.	Социальная активность, участие в конкурсах различного уровня	В течение года	Посещение мероприятий, подготовка и участие в конкурсе	Воспитатель, курирующий ВО и МР, педагог -наставник
10.	Участие в районных методических объединениях	В течение года	Выступление на методических объединениях	Воспитатель, курирующий ВО и МР, педагог -наставник