


МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 209 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»

ОРГН 1032402514121 ИНН 2464050502 КПП 246401001 E-mail: dou209@mailkrsk.ru
660079, г. Красноярск, Ул. 60 лет Октября, 89а, тел. 233-16-84

Принято:
Педагогический совет МАДОУ № 209
Протокол № 6 от «31» мая 2022 г.
Председатель  Т.В. Гаушева



Утверждаю:
Заведующий МАДОУ № 209
Т.И. Масальская
Приказ № 7/2 от 31 мая 2022 г.

ПРОГРАММА
целевой модели наставничества
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 209 комбинированного вида»

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа системы наставничества в МАДОУ № 209
Сроки реализации	2022-2024 год
Цель	Оказание помощи педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства, адаптации, обобщения передового опыта, в их профессиональном становлении
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Привить педагогам интерес к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. 3. Ускорить процесс профессионального становления, развить его способность 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. Оказывать помощь по внедрению технологий и педагогического опыта. 4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства педагогов.
Основные направления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессионального мастерства в моделировании воспитательно – образовательного процесса.

	2. Формирование навыка ведения документации. 3. Развитие профессиональной компетенции.
Ожидаемые результаты	Педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество воспитательно – образовательного процесса. 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, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных дошкольных учреждений, но и действующих.

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 профессиональных и социальных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- Одновременное освоение педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- Различие взглядов молодого и старшего поколения педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- Необходимое взаимодействие семьи и ДООУ требует специальной подготовки педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МАДОУ № 209 разработана с целью становления педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов, не только администрацией, но и более опытными коллегами. Поэтому основная задача заведующего и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема: недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно – правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа наставничества направлена на становление педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Цель: оказание помощи педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства, адаптации, обобщения передового опыта, в их профессиональном становлении.

Задачи:

1. Привить педагогам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДООУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления, 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 внедрении технологий и педагогического опыта.
4. Использовать эффективные формы повышения компетентности и профессионального мастерства педагогов.

Ожидаемый результат:

1. Педагоги приобретают возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество воспитательно – образовательного процесса.
3. Ускорится процесс профессионального становления.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помощь педагогу на рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника – менее опытному.

Наставничество в дошкольном образовательном учреждении (далее – ДООУ) является разновидностью индивидуальной работы с педагогами, 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 педагога, 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 дошкольной образовательной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию: молодые специалисты и начинающие педагоги (специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы); опытные педагоги, не имеющие иных навыков и знаний от более опытного педагога.

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе высшего или средне – специального учебного заведения, 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.

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 функции наставников.

КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Квалификация сотрудников	<p>Для молодых и начинающих педагогов: Воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества. Для опытных педагогов: Молодой или начинающий воспитатель (узкий специалист) с определёнными навыками и знаниями.</p>
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;

	<ul style="list-style-type: none"> • 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

Права наставника:

- включать с согласия заведующего ДООУ (заместителя заведующего), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста;
- требовать рабочие отчёты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о системе наставничества;
- Закрепление молодых педагогов за опытным педагогом;
- Подбор методической литературы для изучения молодыми педагогами;
- Составление плана работы с учётом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседании Педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического содержания основной образовательной программы дошкольного образования;
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного плана работы;
- Ознакомление молодых педагогов с организацией предметно – развивающей среды в группах;
- Изучение опыта работы педагогов ДООУ;
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых и начинающих педагогов 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 педагогов по работе с родителями;
- Самообразование молодых педагогов;
- Обсуждение образовательной деятельности, использование приёмов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если чётко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых 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.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми педагогами) – повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДООУ и стимулирование уровня роста профессионально – педагогической компетентности начинающих педагогов.

Основной задачей работы с опытными педагогами – повышение навыков и знаний в определённых направлениях и стимулирование роста уровня профессионально – педагогической компетентности педагогов.

Итоговый включает в себя:

- Показ педагогом открытых мероприятий;
- Анализ результатов работы на Педагогическом совете;
- Ежегодное подведение итогов работы;
- Обобщение опыта работы.

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

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, заместителем заведующего по УВР, заведующим. Методическая служба и заведующий осуществляют контроль реализации программы и за работой наставников.

Заведующий в начале учебного года представляет педагога педагогическим работникам МАДОУ, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создаёт необходимые условия для совместной работы педагога с закреплённым за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и педагогом, анализ планов и отчётов.

В конце учебного года результаты по наставничеству, т.е. результаты реализации программы предоставляются на итоговом Педагогическом совете

ПЛАН ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ВВЕДЕНИЮ ПЕДАГОГА В ПРОФЕССИЮ

Содержание работы	Формы и методы работы
Знакомство с нормативно – правовой базой учреждения	Изучение документов: - закон об образовании; - конвенция о правах ребёнка; - устав МАДОУ; - типовое положение о МАДОУ
Мониторинг детского развития	Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала
Помощь в планировании воспитательно – образовательного процесса в ДОУ	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы
Проведение родительского собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие педагога в подготовке
Подготовка конспекта к открытому занятию	Написание конспекта к открытому занятию, знакомство со структурой конспекта, соответствие возрасту
Проведение открытого занятия	Участие в подготовке открытого занятия, просмотр и обратная связь
Виды и организация режимных моментов в детском саду	Просмотр педагогом режимных моментов, ответы на вопросы педагога
Методика проведения праздников в детском саду	Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятий, обсуждение
Проектная деятельность дошкольников	Подготовка проекта совместного с родителями, помощь в выборе форм и методов работы
Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья	Консультация, посещение наставником физкультурного занятия, анализ деятельности педагога, подбор литературы
Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника
Организация образовательной деятельности	Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности
Формы взаимодействия с семьёй (консультации, мастер – классы,	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное

викторины, дни открытых дверей и т.д.)	планирование работы с родителями
Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, обсуждение
Использование различных технологий в образовательной деятельности детей	Консультация, советы по целесообразности их использования
Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий	Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования для физкультурного уголка, составление картотеки гимнастики после сна
Организация и проведение прогулки (все составляющие части)	Посещение прогулок у наставника, изучение методической литературы
Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду	Организовать праздник к Дню Защитника Отчества, совместно обсудить план, помощь в проведении
Речевое развитие детей	Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры, режимные моменты и т.д.), познакомить с картотеккой речевых игр
Выступление на Педагогическом совете (консультация)	Помощь в подготовке выступления
Организация образовательной деятельности педагога	Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение
Развивающая среда в детском саду	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала)
Информирование родителей о жизни детей в детском саду	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления
Использование схем, мнемотаблиц, пиктограмм, моделей в работе с детьми	Консультация, изготовление материала (схем, моделей и т.д.) педагога
Оформление и ведение документации в группе	Проверить ведение документации педагогом обсудить, дать советы
День открытых дверей	Помощь в организации мероприятия, последующее обсуждение положительных моментов, неудач
Подготовка к проведению итогового педагогического обследования	Контроль

индивидуального развития детей	
Подготовка к летне – оздоровительной компании	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка
Подведение итогов работы. Отчёт педагога о проделанной работе по теме самообразования	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее