

муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение МКДОУ
«Детский сад №18 «Веснянка» общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением познавательно-речевого направления развития детей»

Принят на педагогическом совете
МКДОУ Детский сад №18 «Веснянка»
Протокол № 1 от 31 08 2023

Утверждаю
Заведующий МКДОУ
Детский сад №18 «Веснянка»
Приказ № 20 от 31 08 2023



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД**

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Содержание

Паспорт программы

I Пояснительная записка

Цель, задачи программы

II Основные термины

III Содержание программы

IV Этапы реализации программы

V Механизм реализации программы

Приложение

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1. Наименование программы:

Персонализированная программа наставничества
МКДОУ Детский сад №18 «Веснянка» на 2023 – 2024 учебный год

2. Цель

Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также педагогу, имеющему опыт работы в дошкольном образовании, но испытывающему профессиональный дефицит либо находящемуся в состоянии адаптации к новому месту работы (далее - наставляемому) в повышении уровня профессиональной компетентности

3. Задачи

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации начинающего педагога в наставничестве к культуре, правилам поведения МКДОУ Детском саду №18 «Веснянка»
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 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.

4. Сроки

реализации 2023 – 2024 учебный год

5. Структура программы

-Паспорт программы.

-Пояснительная записка

-Содержание программы

-Этапы реализации программы.

-Механизм реализации

6. Участники программы

- **Заведующий**

-Старший воспитатель

-Педагог-психолог

-**Педагоги-наставники.**

-Молодые (*вновь принятые*) педагоги

-Педагоги,

7. Ожидаемые результаты

-Молодые или вновь принятые педагоги, имеющие опыт работы в дошкольном образовании, но испытывающем профессиональный дефицит либо находящемуся в состоянии адаптации к новому месту работы приобретут возможность личностного и профессионального роста.

-Улучшится качество образовательного процесса в МКДОУ Детском саду №18 «Веснянка»

-Ускорится процесс профессионального становления специалистов.

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 МКДОУ Детского сада №18 «Веснянка» 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. Причина 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 важна 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 так же и теоретической

в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

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

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 ДОО.
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 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 ДОО приобретут возможность личностного и профессионального роста.
- Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОО.
- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

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.

Стажер — новый сотрудник учреждения (*молодой педагог или педагог без опыта работы*) в период обучения и вхождения в должность под руководством **наставника**. В ДОО это воспитатели которым, необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений;

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

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

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 МКДОУ Детский сад №18 «Веснянка» 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, развития мастерства педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления молодого педагога включают:

адаптацию (*освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение автономности*)

стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)

преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

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, коммуникативными навыками, гибкостью в общении.

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

Критерии отбора наставника

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 - 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

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 (старшего воспитателя, других сотрудников) для дополнительного обучения молодого специалиста.

Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

Этапы реализации программы

I. Подготовительный

II. Реализационный.

III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя :

Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.

Изучение дефицита компетенций молодых специалистов.

Разработка программы сопровождения молодых специалистов в первый год работы.

Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажерами.

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 МКДОУ «Детский сад №18 «Веснянка» 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 составление календарного и перспективного планов работы, проектирование образовательного процесса.

Изучение опыта работы МКДОУ Детского сада №18 «Веснянка»

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

Взаимопосещение образовательных мероприятий молодых специалистов и наставников.

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

Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.

Самообразование молодых специалистов.

Подготовка к «*Неделе открытых дверей*»

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, 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:

Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности МКДОУ Детского сада №18 «Веснянка» о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.

Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.

Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого- педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.

Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (*если они пришли из других сфер деятельности*).

Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.

Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.

Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.

Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.

Контроль, учет и оказание методической помощи воспитателям.

Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.

Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.

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).

Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник :

содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

обеспечивает атмосферу взаимопомощи;

координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;

оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;

передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;

знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;

консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

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 годовым планом МКДОУ Детского сада №18 «Веснянка» поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

• Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:

в образовательной организации

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.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами, старшим воспитателем, заведующим).

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.

Приложения

**Примерное планирование работы по наставничеству
для оказания методической помощи молодым специалистам
(воспитателям)**

№	Содержание работы	Форма проведения	Ответственные	Сроки
1	Помощь в оформлении документации группы. Оказание помощи в разработке программы с ФОП, подготовке и проведении мониторинга развития детей в начале учебного года.	консультирование, знакомство с документами и правилами их оформления, ответы на интересующие вопросы	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	Сентябрь 2023
2	Помощь педагогу в составлении плана работы по самообразованию.	Консультация.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	Октябрь 2023
3	Совместная разработка технологических карт к занятиям на основе конспектов, представленных в методической литературе.	Совместная разработка молодым педагогом (наставляемым) и наставником технологических карт к занятиям.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	Ноябрь 2023
4	Самостоятельное проведение занятия на основе составленной технологической карты.	Проведение занятия.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	Ноябрь 2023
5	Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе и на участке при подготовке к новогодним праздникам.	Консультация, посещение занятий по ручному труду в группе наставника.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	Декабрь 2023

6	Организация прогулки с детьми в зимний период.	Консультация. Посещение группы наставника при проведении режимных моментов.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	Декабрь 2023
7	Создание каталога игр на прогулке в осенне-зимний период.	Совместный подбор наставником и наставляемым учебно-методической литературы по теме, создание каталога.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	Январь 2024
8	Изготовление атрибутов для сюжетно-ролевых игр и уголка ряженья.	Посещение наставляемым группы наставника, анализ организации среды в зоне сюжетно-ролевых игр и театрализованной деятельности.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	Февраль 2024
9	Создание каталога игр на прогулке в весенне-летний период.	Совместный подбор наставником и наставляемым учебно-методической литературы по теме, создание каталога.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	Март 2024
10	Подготовка к родительскому собранию: определение круга вопросов, правила оформления протокола родительского собрания.	Совместное составление протокола родительского собрания наставником и наставляемым	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	Апрель 2024
11	Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей в конце учебного года.	Совместная формулировка выводов по результатам педагогической диагностики, оформление итоговых результатов мониторинга.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	Май 2024