

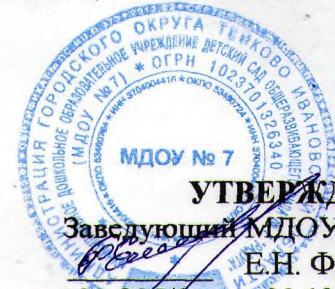
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида № 7 «Радуга»

155048 Ивановская обл., г.Тейково, Вокзальный проезд, д.4 тел. 8 (49343) 2-28-73

email: mdou7. raduga@yandex.ru
ИНН 3704004416 КПП 370401001

ПРИНЯТО:

на педагогическом совете
МДОУ № 7
Протокол № 2 от 07.12.2022г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МДОУ № 7
Е.Н. Флерко
Приказ № 205/1-о от 08.12.2022г.

**ПРОГРАММА
ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
В МДОУ № 7**

г. Тейково, 2022 г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества педагогических работников в МДОУ № 7
Цель, задачи программы	<p>Цель: оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Привить молодым специалистам и воспитателям интерес к педагогической деятельности и закрепить их в образовательном учреждении. 2. Ускорить процесс профессионального становления молодого педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности позанимаемой должности. 3. Способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении.
Нормативно-правовая база	<p>Федеральный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». - Письмо Министерства Просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»). - Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. <p>Уровень субъекта РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Приказ Департамента образования Ивановской области от 25 марта 2022 г. N 302-о «О системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ивановской области» <p>Муниципальный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> Приказ Отдела образования администрации г.Тейково Ивановской области от 26.04.2022 №165 «Об организации работы по внедрению и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях г.о.Тейково».

	<p>Уровень МДОУ № 7</p> <ul style="list-style-type: none"> - Приказ об утверждении Положения о системе наставничества в МДОУ № 7. - Положение о наставничестве МДОУ № 7 - Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества в МДОУ № 7. - Иные локальные акты
Структура программы	<ul style="list-style-type: none"> - Паспорт программы - Пояснительная записка - Содержание программы - Этапы реализации программы - Механизм реализации
Составители программы	<p>Е.Н. Флерко – заведующий МДОУ № 7 И.С. Гаврилова – старший воспитатель Е.В. Денисова – воспитатель Н.А. Трофимова – воспитатель И.Н. Скоропеева - воспитатель</p>
Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> - Заведующий - Старший воспитатель - Педагоги-наставники - Молодые педагоги
Ожидаемые результаты Программы	<p>Молодые или вновь принятые педагоги МДОУ № 7 приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в МДОУ № 7. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.</p>

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 МДОУ № 7 требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества педагогов в МДОУ № 7 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:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- не умение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками МДОУ № 7 не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача заведующего и педагогического коллектива заключается в том, чтобы помочь в адаптации к не простым 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 педагогам в их профессиональном становлении.

Задачи:

1. Привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в МДОУ № 7.
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 по внедрению инновационных технологий и педагогического опыта.
4. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов.

Ожидаемый результат

1. Молодые или вновь принятые педагоги МДОУ № 7 приобретут возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в МДОУ № 7.
3. Ускорится процесс профессионального становления молодого педагога

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 МДОУ № 7 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 т годы.

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 (колледжа), 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.

Критерии отбора наставников:

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
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 • 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 МДОУ № 7 (старшего воспитателя), 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 МДОУ № 7 и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап Реализационный включает в себя:

- Изучение Примерной основной образовательной программы дошкольного образования, теоретического основания и содержания программы «Детство» под редакцией Т.И.Бабаевой, А.Г.Гогоберидзе, О.В.Солнцевой, Образовательной программы дошкольного образования МДОУ № 7.

- 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 ДООУ.
- 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 МДОУ № 7 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.

4. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем МДОУ № 7, заведующим МДОУ № 7. Методическая служба и заведующий МДОУ № 7 осуществляют контроль реализации программы и работы наставников.

Заведующий МДОУ № 7 в начале учебного года представляет молодого педагога педагогическим работникам МДОУ № 7, 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 реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых 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.