

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Белоярский детский сад»

Принята
на педагогическом совете
МБДОУ «Белоярский ДС»
протокол № 2

Утверждено:
Заведующий МБДОУ «Белоярский ДС»
Приказ от 26 октября № 93 – ОД



Программа
Наставничества в МБДОУ «Белоярский ДС»
на 2023-2024 учебный год
по форме «Педагог-педагог»

2023г

Содержание.

1. Паспорт Программы стр.3
2. Пояснительная записка..... стр.3
3. Цель и задачи Программы..... стр.5
4. Содержание Программы..... стр.5
5. Этапы реализации Программы..... стр.6
6. Примерное планирование программы..... стр.8

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДОУ, форма «Педагог-педагог»
Основные цели, задачи программы	<p>Цель: Оказание помощи начинающим специалистам по созданию в ДОУ условий их профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ оказать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога; ✓ изучить нормативно-правовую документацию; ✓ актуализировать теоретические знания начинающему педагогу при организации разнообразных видов детской деятельности с детьми дошкольного возраста; ✓ оказать методическую помощь педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности, овладение современными педагогическими технологиями; ✓ научить использовать здоровьесберегающие технологии вовремя НОД и других режимных моментов; ✓ сопровождение педагога при организации работы с родителями; ✓ отслеживать динамику результатов профессиональной деятельности педагога
Сроки реализации программы	2023-2024 учебный год
Составители программы	Педагог – наставник
Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> • Заведующий • Старший воспитатель • Педагог-наставник • Наставляемый
Ожидаемые результаты Программы	Начинающие педагоги МБДОУ «Белоярский ДС» приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ. Ускорится процесс профессионального становления начинающего специалиста. Для наставника эффективный способ самореализации, достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях, вопроса обеспечения педагогическими кадрами в учреждении. 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 начинающим педагогам многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- необходимое взаимодействие семьи и ДООУ требует специальной подготовки начинающих педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МБДОУ «Белоярского ДС» разработана с целью становления начинающего педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность.

Многие начинающие специалисты, окончившие колледжи и получившие специальность «воспитатель ДООУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. слабая мотивация труда, низкий уровень оплаты и дальнейшего профессионального роста;
2. неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В связи с этим, важны грамотная поддержка и сопровождение начинающих 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 начинающих воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

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

3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Цель: Оказание помощи начинающим специалистам по созданию в ДООУ условий их профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства.

Задачи:

- ✓ оказать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога;
- ✓ изучить нормативно-правовую документацию;
- ✓ актуализировать теоретические знания начинающему педагогу при организации разнообразных видов детской деятельности с детьми дошкольного возраста;

✓ оказать методическую помощь педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности, овладение современными педагогическими технологиями;

✓ научить использовать здоровьесберегающие технологии вовремя НОД и других режимных моментов;

✓ сопровождение педагога при организации работы с родителями; отслеживать динамику результатов профессиональной деятельности педагога

Ожидаемый результат: Начинающие педагоги МБДОУ «Белоярский ДС» приобретут возможность личностного и профессионального роста.

✓ Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.

✓ Ускорится процесс профессионального становления начинающего специалиста.

✓ Для наставника эффективный способ самореализации, достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

4. 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.

Основными принципами 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 начинающего специалиста. Практически каждому начинающему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы. Программа способствует становлению начинающего 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.

5. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ.

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 начинающих специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умения на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
-------------------------	---------------------------

Старший воспитатель Начинающий педагог	1.Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3.Обеспечение и подбор методических материалов, литературы.
Начинающий педагог Воспитанники Родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему детей и их законных представителей.
Начинающий педагог Коллеги	1.Оказание поддержки со стороны коллег.

Программа наставничества рассчитана на 1год.Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принята с учетом потребности в данной программе. Этапы реализации:

I этап-адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий начинающего специалиста, а также выявляет профессиональные дефициты.

II этап-основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений, помогает выстроить собственную программу совершенствования и профессионального роста.

III этап-контрольно-оценочный.

I этап. Адаптационный (Диагностический)

Задача этапа: Выявление профессионального дефицита начинающего педагога, разработка основных направлений работы.

Содержание этапа:

- ✓ Анализ профессиональной готовности педагога;
- ✓ Выявление профессионального дефицита;
- ✓ Разработка индивидуального плана профессионального становления начинающего педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления не реже 1 раз в три месяца. На основании результатов вносятся, при необходимости, изменения и дополнения.

II этап. Основной (проектировочный)

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- ✓ Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов.
- ✓ Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- ✓ Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- ✓ Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для начинающих педагогов.
- ✓ Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности начинающими педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.

- ✓ Консультации для начинающих педагогов по работе с родителями и ИОМ.
- ✓ Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

III этап. Контрольно-оценочный (Аналитический)

Задача этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы и подведение итогов работы за год (обобщение опыта).
- ✓ Динамика профессионального роста начинающего педагога.
- ✓ Самоанализ своей деятельности за прошедший год.
- ✓ Подведение итогов, выводы.

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

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется педагогом - наставником, старшим воспитателем.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет начинающего воспитателя педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним педагогом - наставником.

На основе примерного плана по наставничеству педагог - наставник составляет индивидуальный план 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 педагогом - наставником и начинающим педагогом.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

6. ПРИМЕРНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

План работы педагога-наставника на 2023 -2024 учебный год по планированию и организации индивидуальной работы с начинающим педагогом

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- ✓ оказать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога;
- ✓ изучить нормативно-правовую документацию;
- ✓ актуализировать теоретические знания начинающему педагогу при организации разнообразных видов детской деятельности с детьми дошкольного возраста;
- ✓ оказать методическую помощь педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности, овладение современными педагогическими технологиями;
- ✓ научить использовать здоровьесберегающие технологии вовремя НОД и других режимных моментов;
- ✓ сопровождение педагога при организации работы с родителями;

- ✓ отслеживать динамику результатов профессиональной деятельности педагога
- ✓ 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.	<p>Выявление знаний и затруднений профессионального дефицита, у молодого педагога в процессе воспитательно-образовательной деятельности в начале года.</p> <p>Оказание помощи в организации работы с документацией -</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение основной образовательной программы дошкольного образования - знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. - изучение целей и задач годового плана. - структура перспективно-календарного планирования. - структура комплексно-тематического планирования. 	<p>Анкетирование</p> <p>Консультации и ответы на интересующие вопросы.</p>	Октябрь 2023 г.
2.	<p>Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.</p> <p>Мониторинг детского развития.</p>	<p>Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника. (1-2 раза в неделю).</p> <p>Посещение наставником НОД молодого специалиста (1-2 раза в неделю).</p> <p>Подбор диагностического материала.</p>	Октябрь – ноябрь 2023 г.
3.	Создание развивающей среды	<p>Анализ развивающей среды с требованием ФГОС.</p> <p>Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p>	Ноябрь 2023 г.
4.	Изучение методики проведения НОД по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение молодым специалистом НОД у наставника (1-2 раза в неделю). Посещение наставником НОД молодого специалиста (1-2 раза в неделю)	Ноябрь 2023 г
5.	Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей.	Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей.	Декабрь 2023 г.

	Родительское собрание.	Помощь в организации и проведении собрания.	
6.	Виды и организация режимных моментов в детском саду. Использование современных здоровьесберегающих технологий.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником. Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста.	Январь 2024 г.
7.	Составление конспектов и проведение НОД по всем образовательным областям молодым специалистом Организация прогулки с детьми в разное время года	Посещение наставником НОД и режимных моментов молодого педагога. Консультации	Февраль 2024 г.
8.	Использование в работе проектов. Использование в работе ИКТ.	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Анализ перспективного плана проектной деятельности. Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями.	Март 2024 г.
9.	Самостоятельная организация и руководство сюжетно – ролевыми играми детей. Роль игры в развитии дошкольников.	Консультации наставника, наблюдение за работой молодого специалиста - совместная игровая деятельность.	Апрель 2024 г.
10.	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 2024 г.
11.	Методика проведения детских праздников	Помощь в подготовке и организации праздников. Наблюдение за наставником в роли ведущей и персонажа.	В течение года
12.	Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения в работе с родителями; в работе с детьми; в работе с коллегами.	Консультации, беседы, ответы на вопросы.	В течение года
13.	Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	По мере необходимости