

Муниципальное образование Куйтунский район  
Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад «Тополёк»  
МКДОУ «Детский сад «Тополёк»  
665301, Иркутская область, Куйтунский район, р.п. Куйтун, ул. Нахимова, д.6,  
тел(39536) 5-12-76е-mail:Lorik-009.sad@yandex.ru

**Программа**  
**«Наставничество»**  
**на 2022-2023 год**

Содержание.

	Паспорт программы	3
	Пояснительная записка	5
1.	Цель, задачи программы	6
2.	Содержание программы	6
3.	Этапы реализации программы	8
4.	Механизм реализации программы	10

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

I.	Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДОУ
II	Основные цели, задачи программы.	<p><b>Цель:</b> Обеспечение «Детский сад «Тополёк»» р.п. Куйтун квалифицированными кадрами, способными решать задачи модернизации образования, обеспечить повышение качества образования.</p> <p><b>ЗАДАЧИ:</b></p> <p>1 .Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.</p> <p>2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.</p> <p>3.Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</p> <p>3. 1 Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы.</p> <p>3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.</p>

		<p>3.3 Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.</p> <p>4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.</p>
III.	Сроки реализации программы	2022-2023 учебный год
IV.	Структура программы	Паспорт программы. Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации программы. Механизм реализации Приложение
V.	Составители программы	
VI.	Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Заведующий</li> <li>• Методист.</li> <li>• Педагоги-наставники.</li> <li>• Молодые педагоги</li> </ul>
VII.	Ожидаемые результаты Программы	<p>Молодые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.</p> <p>Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ. 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, либо столкнувшись с проблемами в детском саду уходят из него и из профессии.

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.

### 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. 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 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 и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

**Цель:** Обеспечение «Детский сад «Тополёк»» р.п. Куйтун квалифицированными кадрами, способными решать задачи модернизации образования, обеспечить повышение качества образования.

**Задачи:** Реализация комплекса мероприятий, направленных на:

- создание системы поддержки молодого воспитателя в период его профессионального становления;
- обеспечение эффективной профессиональной адаптации молодых воспитателей;
- организация поддержки в развитии профессиональных навыков молодых воспитателей;
- знакомство молодых воспитателей с инновационным педагогическим сообществом;
- оценка потенциала и планирование дальнейшего профессионального и карьерного развития молодых воспитателей;
- эффективное использование опыта лучших педагогов учреждения;
- развитие практики наставничества.

### *Ожидаемый результат.*

- Положительная динамика обновления и сохранения педагогического корпуса.
- Создание системы взаимодействия и наставничества (использование потенциала лучших и потомственных воспитателей учреждения).
- Повышение уровня методической грамотности, совершенствование профессиональных навыков молодых воспитателей.
- Активное участие молодых воспитателей в образовательных событиях, конкурсах профессионального мастерства различных уровней.
- Формирование портфолио молодого воспитателя

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из форм работы, 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 дошкольном образовательном учреждении (далее - ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 5 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 (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):**

<b>Направления</b>	<b>Содержание направления</b>
Профессионализм	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• стабильно высокие результаты образовательной деятельности</li> <li>• отсутствие жалоб от родителей и воспитанников</li> </ul>
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"> <li>• знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;</li> <li>• умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;</li> <li>• знание компьютерной программы</li> </ul>
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• умение обучать других</li> <li>• умение слушать</li> <li>• умение говорить (грамотная речь)</li> <li>• аккуратность, дисциплинированность</li> <li>• ответственность</li> <li>• ориентация на результат</li> <li>• командный стиль работы</li> </ul>
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> <li>• потребность в приобретении опыта управления людьми</li> <li>• желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам)</li> <li>• потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации</li> </ul>

#### Права наставника

- Включать с согласия заведующего ДОУ (заместителя заведующего), 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 ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

## **II этап Реализационный включает в себя:**

- Изучение теоретического основания и содержания Инновационной программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; Э.М. Дорофеевой;
- 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.
- Методическая деятельность 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.

## **4. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми педагогами, заместителем заведующего по воспитательной работе, руководителем дошкольной организации. Заведующий 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 программы составляется дорожная карта 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.