

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного
вида № 46

Принято
на педагогическом совете № 1
От «31» августа 2022 г.

Утверждено
Заведующий МДОУ №46
Хвастунова Т.А.
Приказом № 318
От «31» августа 2022г.



Программа наставничества

г. Комсомольск-на-Амуре

2022 год

1.1 Пояснительная записка

Программа определяет содержание и организацию наставнической деятельности на уровне дошкольного образования.

При разработке программы учитывались следующие нормативные документы:

Нормативные правовые акты международного уровня.

1. Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

1. Федеральный закон «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273;
2. Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
3. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
4. Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.
5. Конституция Российской Федерации.
6. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".

Нормативные правовые акты

1. Устав ДОУ (утвержден от 16.01.2015 № 54-па)
2. Программа развития
3. Отчет о результатах самообследования деятельности
4. Положение о наставничестве

Актуальность наставнической деятельности. В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто “отпустить в свободное плавание”, то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Проблема, на решение которой направлена программа. В повседневной профессиональной деятельности начинающего воспитателя наставнику следует обращать внимание на выполнение задач дошкольного образования, овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой. С учетом возникающих затруднений – вносить в план работы необходимые коррективы.

Задача наставника – помочь молодому воспитателю адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы она не разочаровалась в выбранном пути.

Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов на практике;

- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

Знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности и ее плодами играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста, а порой и в его корректировке.

В программе используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Осуществляя программу, мы рассчитываем получить следующие **результаты**:

1. адаптация начинающего воспитателя в учреждении
2. активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков обучения;
3. повышение профессиональной компетентности молодого воспитателя в вопросах педагогики и психологии;
4. обеспечение непрерывного совершенствования качества обучения;
5. совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности дошкольников;
6. использование в работе начинающего воспитателя новых педагогических технологий;
7. формирование ответственного отношения к работе у молодого специалиста, способного отвечать на вопросы современной жизни.

Деятельность программы способствует тому, чтобы из молодого специалиста «вырос» молодой перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

Эффективность наставничества по сравнению с другими видами обучения определяется уже тем, что оно не требует значительных финансовых затрат в отличие, например, от тренингов, стажировок и т.д. При этом происходит минимизация времени, затрачиваемого молодым специалистом на адаптацию, профессиональное становление, развитие своих способностей и т.д.

Результативность наставничества может оцениваться по следующим основным направлениям:

- оптимальность подбора наставника для обучения;
- оптимальная продолжительность реализации процесса наставничества;
- качественное содержание наставничества;

- удовлетворенность молодого специалиста процессом наставничества.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога.

Поэтому наставничество выстроено в три этапа:

1-й этап – подготовительный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Работа с молодыми педагогами построен с учетом основных аспектов:

Молодой специалист – ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.

Необходимо разрабатывать индивидуальные планы профессионального становления для каждого педагога:

- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- уровень профессиональных потребностей педагога.

План
реализации мероприятий программы наставничества в волонтерском
(добровольческом) отряде

Мероприятие	Сроки реализации	Ответственный	Продукт, ожидаемый результат
1 этап			
Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации. <ul style="list-style-type: none"> • Диагностика проблем педагога. • Тест для молодого специалиста на определение его педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева; Ю.В. Микляева)	Сентябрь	Зам. зав. по ВМР Педагог-психолог	Изучение "Закона об образовании", документов Министерства образования, локальных актов ОУ, Составление календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога
2 этап			
Разработка индивидуального плана профессионального становления	Сентябрь	Зам. зав. по ВМР наставник,	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях "Неделя успеха", работе методического объединения, занятия молодого педагога.
Имидж педагога.	Сентябрь		Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.
Педагогическая ситуация.	Октябрь	Зам.зав.по ВМР	Совет "бывалого".
Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя.	Октябрь	Педагог-психолог, наставник	Дискуссия на тему: "Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё". Анализ

Функция общения на занятии.			педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).
Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства.	Ноябрь	Наставник	Педагог – наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики проведения уроков, наставник совместно с молодым педагогом готовят планы занятий, проговаривают каждый этап и элемент занятий, затем педагог проводит его в присутствии педагога - наставника, после занятий идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее
Копилка интересных занятий.	В течение года	Молодой специалист	Разработка или описание интересных занятий силами самого молодого специалиста.
Самообразование воспитателя	В течение года	Молодой специалист Наставник	Выбор методической темы. Предлагаю примерные темы по самообразованию, проводим анализ того, как спланировать работу над

			методической темой на год
Аттестация. Требования к квалификации	Ноябрь-декабрь	Наставник	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.
	Апрель-май	Молодой педагог	Папка достижения педагога
Как написать обобщение педагогического опыта	Апрель	Наставник	Выбор методической темы, технология описания опыта
3 этап			
Методическая выставка достижений молодого воспитателя.	Конец учебного года	Наставник Молодой педагог	Уровень профессионализма молодого воспитателя – систематизация наработок профессиональной деятельности.
Диагностика воспитанников	Конец учебного года	Наставник	Методика проведения обследования
Подведение итогов работы Анкетирование.	Август	Наставник	Отчет о проделанной работе.