



Борисенкова
Светлана
Викторовна

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 214 Кировского района Волгограда»
400057, Волгоград, ул. им. генерала Шумилова, 25а, тел. (факс): (8442) 45-05-84,
ИНН 3447014538 КПП 344701001 ОГРН 1023404291701 ОКПО 48084236 ОКОПФ 20903.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 214 КИРОВСКОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДА»
400057, Волгоград, ул. им. генерала Шумилова, 25а, тел. (факс): (8442) 45-05-84,
ИНН 3447014538 КПП 344701001 ОГРН 1023404291701 ОКПО 48084236 ОКОПФ 20903.

<p>Принято на Педагогическом совете МОУ детского сада № 214 Протокол № 1 от 30 августа 2022г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Заведующий МОУ детского сада № 214  С.В.Борисенкова Приказ № 94 от 31.08.2022г.</p> 
---	--

**ПРОГРАММА
ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА
«ШКОЛА НАЧИНАЮЩЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ»
В МОУ ДЕТСКИЙ САД № 214
НА 2022 – 2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1	Наименование программы	Программа по организации наставничества «Школа начинающего воспитателя» в МОУ детский сад № 214 на 2022 – 2025 учебный год
	Актуальность	Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель детского сада», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии
2	Цель	Повышение профессиональной компетентности начинающих педагогов, находящихся на стадии вхождения в педагогическую профессию посредством адресной методической поддержки.
3	Задачи	<p>Обеспечить постепенное вовлечение начинающего воспитателя во все сферы профессиональной деятельности. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</p> <p>Оказать помощь начинающим специалистам в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса (с коллегами, с детьми и их родителями)</p> <p>Сформировать умение определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их реализации.</p> <p>Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.</p>
4	Сроки реализации	2022– 2025 учебный год.
5	Структура программы	<p>Пояснительная записка</p> <p>Актуальность</p> <p>Цели и задачи</p> <p>Ожидаемые результаты</p> <p>Условия эффективности работы</p> <p>Содержание программы</p> <p>Этапы реализации программы</p> <p>Механизм реализации</p> <p>План работы</p>
7	Ожидаемые результаты	<p>Улучшено качество воспитательно - образовательного процесса за счет интереса молодых специалистов к педагогической деятельности.</p> <p>Начинающие педагоги адаптированы к профессиональному сообществу педагогов ДОУ. Начинаящие педагоги самостоятельно выполняют возложенные обязанности с ориентиром на качественный воспитательно-образовательный процесс.</p> <p>Начинающие педагоги обеспечены необходимыми теоретическими и практическими знаниями, умениями, навыками;</p> <p>Постепенное вовлечение начинающего педагога во все сферы профессиональной деятельности</p>

Пояснительная записка:

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом –имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, он испытывает потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Становление педагога – достаточно сложный процесс и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном плане. 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.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностными 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 детского сада требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества «Школа начинающего воспитателя» 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 колледж и получивших специальность «воспитатель детского сада», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причину хода 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 также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Цель: повышение профессиональной компетентности начинающих педагогов, находящихся на стадии вхождения в педагогическую профессию посредством адресной методической

поддержки.

Задачи:

1. Обеспечить постепенное вовлечение начинающего воспитателя во все сферы профессиональной деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
4. Оказать помощь начинающим специалистам в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса (с коллегами, с детьми и их родителями)
5. Сформировать умение определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их реализации.
6. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.

Ожидаемый результат:

Улучшено качество воспитательно – образовательного процесса в ДОУ за счет интереса молодых специалистов к педагогической деятельности.

Начинающие педагоги адаптированы к профессиональному сообществу педагогов ДОУ.

Начинающие педагоги самостоятельно выполняют возложенные обязанности с ориентиром на качественный воспитательно - образовательный процесс.

Начинающие педагоги обеспечены необходимыми теоретическими и практическими знаниями, умениями, навыками;

Постепенное вовлечение начинающего педагога во все сферы профессиональной деятельности

Условия эффективности работы:

Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;

Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;

Сочетание теоретических и практических форм;

Оценка результатов работы (речевые карты детей);

Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно- методической информации.

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 МОУ детский сад № 214 является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими педагогического стажа (менее 3-х лет), или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

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 не сколько месяцев, кому-то годы.

В ДОУ можно выделить категорию педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

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 наставничества 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.

Этапы реализации программы

- I. Подготовительный
- II. Реализационный.
- III. Итоговый

I подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- ✓ Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- ✓ 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 ДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II Реализационный этап включает в себя:

Изучение теоретического основания и содержание программы дошкольного образования МОУ детского сада №214

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 ДОУ.

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

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 ДООУ и стимулирование роста уровня профессионально – педагогической компетентности начинающих педагогов.

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 организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями 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 НОД, 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 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.

III этап реализации программы-итоговый включает в себя:

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
 - в образовательной организации;
 - на муниципальном уровне в рамках работы РМО.
- 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 наставничества рассчитана на три года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем,

руководителем дошкольной организации.

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 наставничества представляются на итоговом педагогическом совете.

Члены «Школы начинающий воспитатель»

Ф.И.О	Образование	Примечание
Первый год обучения 2022 – 2023 учебный год		
Морозова М.А.	Среднее – специальное	Молодой специалист
Кузнецова С.Н.	Среднее – специальное	Молодой специалист
Первый год обучения 2023– 2024 учебный год		
Артюхова О.А.	Среднее специальное	Отпуск по уходу за ребенком
Второй год обучения		
Морозова М.А.	Среднее – специальное	Молодой специалист
Кузнецова С.Н.	Среднее – специальное	Молодой специалист
Второй год обучения 2024– 2025 учебный год		
Артюхова О.А.	Среднее специальное	Отпуск по уходу за ребенком
Третий год обучения		
Морозова М.А.	Среднее – специальное	Молодой специалист
Кузнецова С.Н.	Среднее – специальное	Молодой специалист

**План работы наставника педагога с молодым специалистом
На 2022-2025 учебный год**

Месяц	Содержание работы	Форма проведения	Ответственные
Сентябрь	Помощь в изучении ФЭЗ «Об образовании», ФГОС, СанПин для ОО Оформление документации группы Мониторинг детского развития. Знакомство с организацией и руководство сюжетно-ролевыми играми детей. Роль игры в развитии дошкольников (изготовление дидактических игр).	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор диагностического материала.	Старший воспитатель
Октябрь	Помощь в изучении перспективного и календарного планирования воспитательно-образовательной работы в соответствии с комплексно-тематическим планированием» - Тестирование на определение педагогической стрессоустойчивости	Консультация, оказание помощи. Семинар-практикум «Особенности перспективного и календарного планирования воспитательно-образовательной работы в соответствии с комплексно-тематическим планированием»	Старший воспитатель
ноябрь	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение ООП учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию. Родительское собрание Моделирование Педагогических ситуаций Определение методов работы с тяжело адаптирующимися детьми. Создание благоприятного эмоционального климата в группе	Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ОО. Помощь организации и проведении собрания, обсуждение собрания.	Старший воспитатель
Декабрь	Изучение методики проведения Образовательной деятельности, утренней гимнастики, гимнастики пробуждения, пальчиковой гимнастики, артикуляционной гимнастики. Эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение молодым специалистом образовательной деятельности и режимных моментов у наставника.	Старший воспитатель, воспитатели наставники
Январь	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников. Подготовка к новогодним	Посещения образовательной деятельности и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми и	Старший воспитатель, воспитатели наставники

	мероприятиям.	родителями.	
Февраль	Анализ педагогических ситуаций, Стилей педагогического общения с детьми.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».	Старший воспитатель
Март	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование современных здоровьесберегающих технологий	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.	Старший воспитатель
Апрель	Самостоятельная организация и Руководство сюжетно–ролевыми играми детей. Просмотр развивающей предметно-пространственной среды по областям. Рекомендации по полонению развивающей среды в группе.	Консультация наставника, Наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности).	Старший воспитатель
Май	Знакомство с мониторингом, изучение Методик проведение и обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на Интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Старший воспитатель

**Примерный
индивидуальный план прохождения образовательного маршрута
(составляется и заполняется педагогом наставником)**

Ф.И.О. сотрудника (стажера)

Должность: _____

Наставник _____

План работы на период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ год

Подведение итогов по данному плану «__» _____ 20__ год.

№п \п	Задание(что конкретно посетить, освоить, изучить)	Цель/планиру емый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении /подпись стажера/
1				
2				
3				

Ознакомлен(а) _____ // (подпись стажера)

Дата _____

Комментарии наставника/руководителя о результатах выполнения данного плана, итогах прохождения наставничества:

Подпись наставника/руководителя _____ / _____

Психологический климат в коллективе

№	В какой степени Вы удовлетворены	Оценка
1.	Вашей работой в детском саду	
2.	Вашими взаимоотношениями с коллегами	
3.	Готовностью коллег оказать помощь в работе	
4.	Настроением в коллективе (жизнерадостность, оптимизм)	
5.	Культурой	
6.	Тем, в какой мере заведующая прислушивается к Вашим замечаниям, предложениям, касающимся работы детского сада	
7.	Культурно-массовыми мероприятиями	
8.	Тем, насколько доброжелательно и объективно оценивается Ваша работа	
9.	Отношением коллектива к работе	
10.	Организованностью и порядком в детском саду	
11.	Творческой атмосферой в коллективе	
12.	Вашими отношениями с руководителями	
13.	Тем, насколько рационально используют Ваши силы и время на работе	
14.	Отсутствием «показухи» и формализма в работе	

Примечание.

Оценивается по пятибалльной системе:

- 5—полностью удовлетворена;
- 4—скорее удовлетворена;
- 3 -трудно сказать, и да и нет;
- 2— скорее не удовлетворена;
- 1 —совершенно не удовлетворена.