

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
центр развития ребенка - детский сад № 65 «Улыбка» города Ставрополя
(МБДОУ ЦРР - д/с № 65 «Улыбка» г. Ставрополя)

ПРИНЯТО
решением педагогического совета
протокол № 1
от 25.08.2022г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 68 – ОД
от 29.08.2022г.
Заведующий МБДОУ ЦРР - д/с №
65 «Улыбка» г. Ставрополя

_____ С.В. Тетерина

ПРОГРАММА

**наставничества для работы с молодыми педагогами
в МБДОУ ЦРР - д/с № 65 «Улыбка» г. Ставрополя**

Ставрополь, 2022г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами МБДОУ ЦРР - д/с № 65 «Улыбка» г. Ставрополя
Авторы	Тетерина С.В., Пасюра М.А., Концевич Н.Н.
Организация исполнитель	МБДОУ ЦРР - д/с № 65 «Улыбка» г. Ставрополя
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Цель	Повышение качества воспитательно-образовательного процесса МБДОУ через создание условий для профессионального роста молодых педагогов.
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оказывать содействие всем начинающим педагогам в приобретении знаний и умений, необходимых для организации воспитательно-образовательной деятельности. 2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения ими профессиональными знаниями. 3. Оказание консультативной помощи всем начинающим педагогам по вопросам организации образовательной и воспитательной деятельности детей дошкольного возраста. 4. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. 5. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 6. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
Срок и этапы реализации	<p>3 года</p> <p>1 этап - Подготовительный (сентябрь 2022 г.) <i>Цель:</i> Построение системы наставничества.</p> <p>2 этап. Адаптационный (с октября 2022 по май 2023) <i>Цель:</i> Создание максимально комфортных условий, при которых работник будет чувствовать себя успешным к своей профессиональной деятельности. Разработка и реализация программы адаптации.</p> <p>3 этап. Проектировочный (основной) (июнь 2023г. – апрель 2025г.) <i>Цель:</i> Корректировка профессиональных умений, выстраивание программы самосовершенствования работника.</p> <p>4 этап. Контрольно-оценочный (май 2025г.) <i>Цель:</i> Проверка уровня профессиональной компетентности работника, определяет степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.</p>
Ожидаемые результаты программы	<ul style="list-style-type: none"> – Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. – Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). – Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. – Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

	<ul style="list-style-type: none"> – Адаптация и закрепление работников в образовательном учреждении. – Повышение профессиональной компетентности работника в вопросах педагогики и психологии. – Психологическая устойчивость работника, адаптированность к работе в условиях постоянной модернизации современного образования. – Повышение компетентности самих педагогов-наставников, повышение их профессионального статуса в образовательном учреждении.
<p>Форма мониторинга результативности</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Анкетирование работников о степени удовлетворенности. – Отчет наставника о результатах работы по наставничеству за определенный период. – Количественный показатель участия работника в конкурсных мероприятиях. – Транслирование опыта педагогической деятельности. – Создание работником собственного педагогического сайта, портфолио педагогических достижений. – Подготовка работника к Аттестации.

1. Общие положения

1.1. Настоящая программа наставничества сотрудников (молодых специалистов (при опыте работы от 0 до 3 лет), вновь принятых или переведенных на новые должности педагогических работников) МБДОУ ЦРР д/с № 65 «Улыбка» г. Ставрополя (далее — Программа) разработана в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников в (далее - работников) МБДОУ ЦРР д/с № 65 «Улыбка» г. Ставрополя

1.2. Важнейшим фактором, определяющим необходимость разработки и реализации Программы, является значимость социально-профессиональной адаптации сотрудников (молодых специалистов (при опыте работы от 0 до 3 лет), вновь принятых или переведенных на новые должности педагогических работников).

1.3. Программа направлена на повышение качества профессиональной деятельности сотрудников (молодых специалистов (при опыте работы от 0 до 3 лет), вновь принятых или переведенных на новые должности педагогических работников) и снижение текучести кадров, создание на образовательной программе дошкольного образования благоприятного социально-психологического климата.

2. Цель программы

Оказание помощи сотрудникам, молодым педагогам, вновь принятым или переведенным на новые должности педагогическим работникам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

3. Задачи программы

3.1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку сотрудникам, молодым педагогам, вновь принятым или переведенным на новые должности педагогическим работникам

3.2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.

3.3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

3.4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

4. Принципы программы

4.1. Приоритет жизни и здоровья работника, его прав на свободу развития, образования и самообразования.

4.2. Добровольность и заинтересованность участия в процедуре наставничества со стороны наставника и работника.

4.3. Поэтапность адаптации и развития профессионализма сотрудников.

4.4. Вовлечение работников в обеспечение безопасных условий труда, выполнение требований и норм профессиональной этики и правил внутреннего трудового распорядка.

4.5. Ответственность руководителя, членов администрации и наставника за процесс профессиональной и личностной адаптации работника.

5. Основные направления программы

Программой предусмотрена реализация скоординированных действий по следующим основным направлениям:

5.1. Психологические основы адаптации в образовательном учреждении:

– оперативное и целеустремленное преодоление неизбежных трудностей в процессе адаптации работника;

– принятие высокого социально-психологического статуса личности работника в педагогическом коллективе;

– успешность вхождения работника в новый коллектив, умение решать межличностные проблемы, принятие позиции равноправного члена коллектива.

5.2. Организация образовательно-воспитательного процесса:

- детальное изучение работниками ФГОС, компонентов основных образовательных программ;
- посещение работниками занятий, проводимых педагогами первой и высшей квалификационной категории, с их последующим анализом;
- включение работников в воспитательно - обучающую работу;

5.3. Подготовка методической документации:

- изучение требований к составлению и структуре основной документации педагога;
- совместная разработка рабочих программ, в том числе авторских вариативных программ с учетом всех требований к их составлению;
- подготовка иной документации, сопровождающей образовательный процесс и деятельность педагога.

5.4. Методическое сопровождение работника:

- умение правильно ориентироваться в потоке методической информации при подготовке к образовательной деятельности;
- формирование потребности педагога систематически изучать имеющееся методическое сопровождение, грамотно его использовать с учетом индивидуальных особенностей воспитанников;
- формирование опыта создания собственных методических разработок.

6. Формы и методы работы с молодыми педагогами.

6.1. Работа с работниками носит:

- предварительно-профилактический характер с выявлением возможных трудностей работников;
- индивидуально-предупредительный характер, связанный с конкретной подготовкой к занятиям и различным мероприятиям;
- курирующий характер процесса деятельности педагога.

6.2. Основными формами работы с работниками являются:

- консультирование групповое и индивидуальное;
- анкетирование работника по выявлению основных трудностей, степени адаптированности в коллективе и удовлетворенности результатами собственного труда;
- совместная работа наставника и работника;
- привлечение работника к участию в активных формах по обмену опытом работы: семинарах, конкурсах, конференциях, практических занятиях, мастер-классах и т.д.;
- самостоятельная работа работника, а также его творческая деятельность;
- координирование деятельности работника со стороны наставника и руководства.

6.3. Срок реализации программы наставничества: 3 года, с возможностью продления по заключению наставника и согласию работника.

6.4. Основные предметные области в работе с работниками:

- учебный план – рабочая программа – календарно тематическое планирование;
- задачи НОД (образовательная, развивающая, воспитательная);
- методические требования к современному занятию;
- соответствие методов обучения формам организации занятия;
- соблюдение на занятии санитарно-гигиенических требований к обучению;
- основная документация;
- различные формы и методы организации свободной деятельности воспитанников;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения на образовательной программе дошкольного образования.

7. Основные мероприятия программы.

1 этап - Подготовительный

Цель: Построение системы наставничества. Задачи:

- Определение целей и задач наставничества.
- Выбор наставников и утверждение для них молодых педагогов.
- Внедрение системы наставничества.

- Поддержка системы наставничества.

Мероприятия:

- Закрепление наставника за молодыми педагогами.
- Освещение круга обязанностей, направлений и условий работы наставника.
- Выбор вариантов взаимодействия.
- Выбор ответственного (назначение куратора наставнической деятельности)
- Оформление документации, регламентирующей весь процесс.
- Разработка методических материалов по организации наставничества.
- Повышение квалификации наставников.

2 этап. Адаптационный

Цель: Создание максимально комфортных условий, при которых работник будет чувствовать себя успешным к своей профессиональной деятельности.

Задачи:

- Ознакомление со структурой и задачами ООП.
- Организация изучения нормативной правовой базы, должностных обязанностей и порядка их исполнения.
- Изучение нравственных и профессионально-этических основ педагогической деятельности.
- Ознакомление с порядком и особенностями ведения служебных документов, правилами работы со служебной информацией.
- Оказание помощи в процессе адаптации и преодолении профессиональных трудностей.
- Оказание помощи в процессе психофизической и социально-психической адаптации.

Мероприятия:

- Изучение нормативной документации в дошкольном образовании, структуры ООП, основных функций и задач.
- Изучение образовательных программ в дошкольном образовании.
- Информирование о правилах внутреннего распорядка работников и техники безопасности на рабочем месте.
- Знакомство с педагогической диагностикой.
- Помощь в планирование воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.
- Освещение проблем адаптации детей в ДОУ.
- Изучение предметно-развивающей среды в ДОУ.
- Изучение требований к образовательным результатам по образовательным программам.
- Изучение СанПин (требования к организации образовательного процесса).
- Ознакомление с Кодексом этики и служебного поведения педагогических работников.
- Изучение антикоррупционного законодательства и нормативных требований в области защиты персональных данных.
- Положения о ведении и разработке рабочих программ педагога.
- Изучение положения об аттестации и иных документов.
- Анализ профессиональных трудностей, с которыми столкнулся наставляемый сотрудник.
- Оказание помощи (методической, психологической и т. д.) в преодолении возникающих затруднений.
- Обнаружение пробелов в профессиональной деятельности, проблем в психолого-педагогической адаптации и нахождение путей их устранения.
- Формирование уверенности в своем профессиональном росте.

3 этап. Проектировочный (основной)

Цель: Корректировка профессиональных умений, выстраивание программы самосовершенствования работника.

Задачи:

- Обеспечение непрерывности профессионального становления работника в сотрудничестве субъектов образовательного процесса.

Мероприятия

- Составление плана работы наставника с работником, исходя из выявленных потребностей.
- Работа по теме самообразования, выстраивание индивидуальной траектории развития педагогической деятельности.
- Оказание методической помощи в становлении профессиональной компетентности работника.
- Организация посещений работником НОД педагогов первой и высшей квалификационной категорий, составление анализа просмотренных занятий.
- Разработка наставником совместно с заместителем директора по дошкольно-образовательной работе рекомендаций, памяток для работника с целью координации его профессиональной деятельности.
- Разработка работником с наставником, конспектов занятий.
- Просмотр проводимых работником НОД и помощь наставника в построении образовательного процесса, составление наставником анализа посещаемых занятий.
- Анализ и консультирование работника относительно профилактики типичных ошибок в профессиональной деятельности.
- Совместная подготовка и проведение открытых мероприятий наставника и работника (развлечения, открытые занятия, мастер-классы, семинары).
- Профессиональная активность работника: подготовка, участие в конкурсах, конференциях, семинарах.
- Выявление потребности в обучении работника. Планирование, подбор, разработка программ обучения и развития работника.
- Обучение работника на курсах повышения квалификации.

4 этап. Контрольно-оценочный

Цель: Проверка уровня профессиональной компетентности работника, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей

Задачи:

- Оценка качества подготовки работников и результатов их деятельности.
- Определение качества подготовки наставников и процесса их обучения.
- Оценка качества процесса управления системой наставничества.

Мероприятия:

- Анкетирование работников о степени удовлетворенности.
- Отчет наставника о результатах работы по наставничеству за определенный период.
- Количественный показатель участия работника в конкурсных мероприятиях.
- Транслирование опыта педагогической деятельности.
- Подготовка работника к Аттестации.

8. Планируемые результаты

- 8.1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- 8.2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- 8.3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- 8.4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
- 8.5. Адаптация и закрепление работников в образовательном учреждении.
- 8.6. Повышение профессиональной компетентности работника в вопросах педагогики и психологии.
- 8.7. Психологическая устойчивость работника, адаптированность к работе в условиях постоянной модернизации современного образования.
- 8.8. Повышение компетентности самих педагогов-наставников, повышение их профессионального статуса в образовательном учреждении.

9. План работы педагога наставника с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога.	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом.	Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога; организация общения посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Заполнение индивидуальных карт развития.
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
7.	Формирование позитивного имиджа педагога.	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.

8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Определение технического задания.	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год).	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника.	
2 год			
1.	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
2.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
6.	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.

9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
3 год			
1.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Заполнение индивидуальных карт развития.
3.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.
4.	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Составление рабочей программы. Компетентность в оформлении документации.
5.	Реализация культурно-досуговой деятельности.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
6.	Аттестация молодого педагога на соответствие занимаемой должности.	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
7.	Диссеминация педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.

8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
9.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	