

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Ростова-на-Дону «Детский сад № 273»
(МАДОУ № 273)

Согласовано
педагогический совет
протокол № 1
от «31» августа 2023 г.

Утверждаю
Заведующий МАДОУ № 273
«31» августа 2023 г.
Гареев Г. Л. Фадеева



ПРОГРАММА «НАСТАВНИК»

1. Паспорт программы

Название программы	Программа «Наставник»
Основание для разработки проекта	1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; 2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 № 1014 «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»; 3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; 4. Устав МАДОУ № 273 5. Положение «О наставничестве»
Авторы	Деркач Е.В. - методист Яикова О.В. - старший воспитатель Цыбина О.В. – педагог-психолог Фоменко Н.Н. - воспитатель
Организация исполнитель	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Ростова-на-Дону «Детский сад № 273»

Адрес организации исполнителя, тел./факс	Ростовская область, г. Ростов-на-Дону, пр. 40-летия Победы, 73/4, тел./факс 8 (863) 27-16-95
Целевая аудитория	Молодые специалисты (педагоги до 35 лет)
Цель	Оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении; формирование в дошкольном образовательном учреждении кадрового ядра; формирование уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - привить начинающим педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в дошкольном образовательном учреждении; - ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; - организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи: <ul style="list-style-type: none"> - в проектировании и моделировании коррекционно-образовательного процесса; - в проектировании развития личности каждого ребёнка, с учётом коррекции нарушений в развитии, и детского коллектива в целом; - в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы коррекционно-образовательной работы; - в осуществлении инклюзивного образования; - в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения; - в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции; способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в дошкольном образовательном учреждении.

2. Пояснительная записка

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 образовательные 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. В педагогическом коллективе возникла необходимость осуществления адресного подхода к педагогам, поиска новых форм работы с молодыми кадрами, обеспечения их скорейшего профессионального роста.

В нашем педагогическом коллективе 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.

Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

Наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДООУ или имеющими трудовой стаж по специальности не более 5 лет, или осваивающими смежные виды педагогической деятельности.

С целью возрождения наставничества творческой группой были разработаны:

- «Положение о наставничестве»;
- Программа «Наставничество».

В Программе «Наставничество» определены цель и основные задачи работы с молодым педагогом.

Цель: оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении; формирование в дошкольном образовательном учреждении кадрового ядра; формирование уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

Задачи:

- привить начинающим педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в дошкольном образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи:
- в проектировании и моделировании коррекционно-образовательного процесса;
- в проектировании развития личности каждого ребёнка, с учётом коррекции нарушений в развитии, и детского коллектива в целом;
- в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы коррекционно-образовательной работы;
- в осуществлении инклюзивного образования;
- в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения;
- в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции; способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в дошкольном образовательном учреждении.

Правовой основой института наставничества в МАДОУ № 273 являются:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»,
- нормативные акты Минобрнауки России, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников,
- Положение «О наставничестве».

Основные принципы Наставничества:

- Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.
- Действие настоящего положения распространяется на педагогов учреждения.
- Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.

Содержание наставничества

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 и организации образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами основной образовательной программы дошкольного воспитания МАДОУ № 273;
- 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.

Организационные основы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа заведующего МАДОУ № 273. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель заведующего по воспитательно-образовательной работе и старший воспитатель.

Заведующий МАДОУ № 273 выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе; богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим МАДОУ № 273.

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого или начинающего специалиста, за которым он будет закреплен.

Замена наставника производится приказом заведующего МАДОУ № 273 в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами МАДОУ № 273 целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, участия молодого или начинающего педагога в конкурсных мероприятиях и мероприятиях по обобщению опыта.

Наставник в свою очередь должен:

- Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права педагогического работника МАДОУ № 273 по занимаемой должности.
- Изучать: деловые и нравственные качества молодого или начинающего специалиста; отношение молодого или начинающего специалиста к проведению занятий, коллективу МАДОУ № 273, воспитанникам и их родителям; его увлечения, наклонности, круг досугового общения.
- Вводить в должность.
- Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым или начинающим специалистом занятий, других мероприятий.
- Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.
- Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.
- Развивать положительные качества молодого или начинающего специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в дошкольном образовательном учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.
- Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого или начинающего специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.
- Подводить итоги профессиональной адаптации молодого или начинающего специалиста, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Права наставника

- Подключать с согласия заведующего МАДОУ № 273 заместителя заведующего по воспитательно-образовательной работе, старшего

воспитателя или других сотрудников для дополнительного обучения молодого или начинающего специалиста.

- Требовать рабочие отчеты у молодого или начинающего специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

Обязанности молодого специалиста

- Изучать Закон "Об образовании в РФ", нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы МАДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.

- Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.

- Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

- Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

- Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

- Периодически отчитываться по своей работе перед наставником.

Права молодого специалиста:

- Вносить на рассмотрение администрации МАДОУ № 273 предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

- Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

- Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

- Повышать квалификацию удобным для себя способом.

- Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в т. ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.

- Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Документы, регламентирующие наставничество:

- К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся: настоящее Положение; приказ заведующего МАДОУ № 273 об организации наставничества; планы работы по наставничеству; протоколы заседаний Совета педагогов, на которых рассматривались вопросы наставничества; методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

- По окончании срока наставничества наставник в течение 10 дней должен сдать старшему воспитателю следующие документы: отчет о проделанной работе; план работы по наставничеству профессионального становления с

оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого или начинающего специалиста. Содержание работы с молодым педагогом Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования и собеседования, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования и собеседований определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен постоянно поучать молодого и неопытного коллегу или только демонстрировать свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать.

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 (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции". Поэтому наставничество в педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

1-й этап – адаптационный. 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 строим 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.

Разработаны индивидуальные планы профессионального становления для каждого педагога:

- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни МАДОУ, 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.

Творческой группой - наставниками разработан план работы, который утвержден на педагогическом совете:

План работы

Тема	Рассматриваемые вопросы	срок
Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Изучение ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", документов Министерства образования, локальных актов МАДОУ, Составление календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков молодого специалиста.	Сентябрь-октябрь
Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии	Дискуссия на тему: "Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё". Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения.	Ноябрь
Разработка индивидуального плана профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях МАДОУ, работе методического объединения, занятия молодого педагога.	Декабрь
Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства	Педагог – наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики проведения НОД, наставник совместно с молодым педагогом готовят планы занятий, проговаривают	Февраль

	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	
Имидж педагога	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	Сентябрь
Педагогическая ситуация	Совет "бывалого".	Февраль
Копилка интересных занятий	Разработка или описание интересных занятий силами самих молодых специалистов	
Самообразование молодого педагога	Выбор курсов переподготовки	В течение года
Как написать обобщение педагогического опыта	Выбор методической темы, технология описания опыта	Декабрь
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио достижения педагога	Январь
Методическая выставка достижений молодого педагога	Уровень профессионализма молодого педагога – систематизация наработок профессиональной деятельности.	Конец учебного года
Диагностика воспитанников	Методика проведения обследования	Апрель

Заключение

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей занятий с детьми. Молодые педагоги создают портфолио достижений на сайте образовательного учреждения, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Учитывая возможности педагогического коллектива МАДОУ и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение.

Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги проходят аттестацию на первую квалификационную категорию по должности «воспитатель». В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.