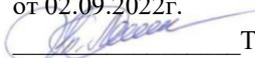


Принято на заседании
педагогического совета
протокол №1
от 02.09.2022г.

Утверждено
Заведующий МБДОУ детский сад № 4
«Звездочка»
приказ №1у
от 02.09.2022г.

 Т.И. Алексеева

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по одному из направлений развития детей
№ 4 «Звездочка»**

Содержание

1. Целевой раздел	
1.1. Пояснительная записка.....	3
1.2. Цели и задачи Программы.....	4
1.3. Планируемые результаты реализации Программы.....	4
2. Содержательный раздел	
2.1. Этапы реализации программы.....	5
2.2. Формы и методы работы с молодыми специалистами.....	6
3. Механизмы реализации Программы.....	7
4. План работы наставника с молодыми специалистами.....	7

1. Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Программа наставничества разработана в соответствии с:

1. Конституция Российской Федерации
2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
3. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р);
4. Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»
5. Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»);
6. Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.
7. Локальные нормативные правовые акты, обеспечивающие реализацию системы (целевой модели) наставничества.

В целевую группу реализации Программы наставничества в ДОО входят:

- заведующий;
- старший воспитатель.
- молодые специалисты;
- опытные педагоги;

В Программе наставничества используются следующие понятия и термины.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

1.2. Цели и задачи Программы

Целью программы наставничества является устранение профессиональных дефицитов молодых специалистов в части организации и проведении режимных моментах и непосредственной образовательной деятельности.

Задачи программы наставничества:

1. Создать условия для выявления и устранения профессиональных дефицитов педагогического работника (наставляемого).

2. Обеспечить развитие профессиональных навыков молодого специалиста, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками.

3. Способствовать развитию потребности у молодого специалиста к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Система наставничества основывается на следующих принципах:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях.

В отношении педагогических работников ДОО модель наставничества предусматривает реализацию следующей формы наставничества: «педагог – педагог».

1.3. Планируемые результаты реализации Программы

1. непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;

2. рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;

3. совершенствование качества образовательного процесса в ДОО.

2. Содержательный раздел

2.1. Этапы реализации программы

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы. Разрабатывает индивидуальный план работы по устранению профессиональных дефицитов молодых специалистов. В течение реализации программы в индивидуальный план могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОО и задачами воспитания и обучения детей;

- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- оказание методической помощи опытными молодым специалистам;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

В процессе реализации Программы предполагается взаимодействие с социальными партнерами: КГБПОУ Минусинский педагогический колледж имени А. С. Пушкина. В соответствии с разработанной рабочей образовательной программой научно-методической деятельности в дошкольной образовательной организации в процессе профессионального развития воспитателя в рамках сетевого взаимодействия КГБПОУ «Минусинский педагогический колледж им. А.С. Пушкина» и МБДОУ № 4 «Звездочка» планируются организация и проведение обучающих семинаров-практикумов.

3 этап. Аналитический

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы;
- предоставление отчета по работе наставника с наставляемым на итоговом педагогическом совете.

2.2. Формы и методы работы с молодыми специалистами

Для реализации программы используются разные формы и методы работы с молодыми специалистами. Выбор форм и методов работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Основными методами работы с молодыми специалистами являются:

- 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 и 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, сочетание теоретических и практических форм, а также оценка результатов работы.

3. Механизмы реализации программы

Реализация программы наставничества рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

Методическая служба и руководитель 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 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.

4. План работы наставника с молодыми специалистами

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1. Профессиональные дефициты		
- выявление профессиональных дефицитов у молодых специалистов	анкетирование; экспертная оценка деятельности молодых специалистов;	сентябрь - апрель
2. Работа с нормативными документами		
- изучение основной образовательной программы ДОО;	знакомство с нормативными документами, на основе которых построено содержание ООП ДОО;	октябрь
- составление комплексно-тематического планирования;	консультация; планирование;	октябрь
- составление ежедневного планирования воспитательно-образовательной работы;	консультация; планирование;	октябрь
- составление и планирование ИОМ педагога;	консультация; планирование;	ноябрь
- составление технологической карты НОД;	консультация; планирование;	декабрь
- составление паспорта проекта;	консультация; планирование;	февраль

3. Организация режимных моментов		
- анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми;	практикум; дискуссия;	ноябрь
- организация НОД	посещение НОД наставника; совместная разработка конспекта НОД; обсуждение;	декабрь
- развитие инициативы и самостоятельности детей дошкольного возраста	наблюдение наставника за деятельностью молодых специалистов; консультация;	январь
- организация и реализация проектной деятельности воспитанников	консультация;	февраль
- организация экспериментально-исследовательской деятельности	мастер-класс; консультация;	март
- изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий	мастер-класс; мини-лекция;	декабрь
4. Организации взаимодействия с законными представителями воспитанников		
- современные подходы к взаимодействию ДОО и семьи	дискуссия;	ноябрь
- выбор стилей педагогического общения с родителями	дискуссия;	декабрь
- психолого-педагогические основы конфликтных ситуаций с семьей воспитанника и их урегулирование	анкетирование; анализ результатов анкетирования; дискуссия;	март апрель
5. Итоги работы наставника		
подведение итогов работы наставника с молодыми специалистами	самоанализ наставника; самоанализ молодых специалистов.	май