Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Теремок» Зерноградского района.
347735, Россия, Ростовская область, Зерноградский район, п.Донской, у. Черёмушки дом№8, тел. 8(86359)97-2-33, e-mail: teremok.donskoe@yandex.ru.

ИНН/КПП 6111012186/611101001, ОГРН 1026100962304,
р/с 40701810760151000124, БИК 046015001, л/с 20586Ц26930

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МБДОУ д/с «Теремок»
Зерноградского района
Протокол от 29.08.2022_ № _1

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБДОУ д/с «Теремок»
Зерноградского района29.08.2022 № 59
заведующий МБДОУ д/с «Теремок»
Зерноградского района
_____И.Г. Мыстрова
М.П.

Мыстрова Ирина Григорьевна

Подписано цифровой подписью: Мыстрова Ирина Григорьевна
Дата: 2023.11.21 11:07:56 +03'00'

Программа
целевой модели наставничества МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района
2022-2024 г.г.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Паспорт Программы
Основные термины
1 Общие положения 5
2. Цель, задачи Программы 6
3. Содержание Программы 7
4. Этапы реализации Программы 9
5. Механизм реализации Программы 10
Приложение 11

Паспорт программы

1	Наименование Программы	Программа целевой модели наставничества МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района
2	Основная цель Программы	Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессионального становления молодых педагогов
3	Концептуальное обоснование внедрения Программы	- Эффективность наставничества для решения воспитательных, образовательных и иных задач доказана и признана на государственном уровне; - Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал; - Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы; - Программа наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».
4	Сроки реализации Программы	2022-2024 г.г.
5	Участники Программы	Заведующий Педагоги-наставники Молодые (вновь принятые) педагоги
6	Ожидаемые результаты Программы	- Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста. - Улучшится качество воспитательно - образовательного процесса в ДОУ. - Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

Основные термины

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

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в ДОО.

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 личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками.

1. Общие положения

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри ДОО как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути самоопределения и профессионального становления молодых педагогов. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

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 ДОУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа целевой модели наставничества МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции и с позиции развития личности.

2. Цель, задачи Программы

Цель: Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессионального становления молодых педагогов

Задачи:

1.Привить молодым специалистам интерес к педагогической 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.Сформировать умение теоретически обоснованно выбирать средства, методы и формы воспитательно-образовательной работы.

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:

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

2.Молодые специалисты адаптированы к профессиональному сообществу педагогов ДОУ.

3.Молодые специалисты самостоятельно выполняют возложенные обязанности с ориентиром на качественный воспитательно-образовательный процесс.

4.Молодые педагоги умеют качественно выбирать средства, формы и методы образовательной работы.

5.Молодые специалисты умеют четко формулировать свои педагогические задачи для успешной реализации ООП.

6.Внедрены педагогические технологии, способствующие качественному результату

педагогической работы молодых педагогов

3. 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 МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.
Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.
Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.
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 несколько месяцев, кому-то годы.

В ДОУ можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:
1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. 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:
- Вхождение в профессиональное образовательное пространство.
- Профессиональное самоопределение.
- Творческая самореализация.
- Проектирование профессиональной карьеры.

– Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность. – Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Направления	**Содержание направления**
Профессионализация	Появление новых качеств профессионала
Социализация	Появление новых качеств личности

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников

Квалификация сотрудника	Воспитатель первой или высшей квалификационной категории.
Показатели результативности	- стабильно высокие результаты образовательной деятельности; - отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.
Профессиональные знания и навыки	- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;
Профессионально важные качества личности	- умение обучать других; - умение слушать; - умение говорить и писать (грамотная устная и письменная речь); - аккуратность, дисциплинированность; - ответственность; - ориентация на результат.
Личные мотивы к наставничеству	- потребность в приобретении опыта управления людьми; - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной компетенции.

Права наставника:

- Включать с согласия заведующего, заместителя заведующего по УВР, старшего воспитателя других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
- Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной формах.

4. Этапы реализации Программы

1.Подготовительный

–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).

2. Реализационный
–Изучение теоретического основания и содержания о ООП.
–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 и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
–Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
–Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
–Самообразование молодых специалистов.
–Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.
–Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.
–Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
–Диагностикаи мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
–Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогам
2. Итоговый
–Показ молодыми специалистами открытых мероприятий.
–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.

5. Механизм реализации Программы

Реализация программы наставничества 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.

Приложение 1

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

Ф.И.О. сотрудника (стажера), должность
_____
__

Ф.И.О. наставника, должность
_____
__

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 / планируемый результат**	**Сроки выполнения**	**Отметка о выполнении /подпись стажера/**