

Департамент образования Администрации г.Екатеринбурга
Управление образования Октябрьского района
**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по познавательному-речевому развитию воспитанников № 479
«Берег Детства»**

переулок Шорный, д.5, г.Екатеринбург 620100
Т.(343) 261-18-84, e.mail: mdou479@yandex.ru
ОКПО 52311991 ОГРН 1026605424031 ИНН/КПП 6662111955/668501001

Принято:
на заседании Педагогического
совета МУАДОУ - детский
сад общеразвивающего вида
№ 479 «Берег Детства»
28.08.2020 г. Протокол № 1

Утверждено:
Приказом заведующего
МУАДОУ - детский сад
общеразвивающего вида № 479
«Берег Детства»
_____ И.П. Алейниковой
№ 48-О от 28.08. 2020 г.

Согласовано:
на заседании Совета родителей
МУАДОУ - детский сад
общеразвивающего вида № 479
«Берег Детства»
Протокол № 1 от «01» сентября 2020
г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Профессиональное мастерство педагога»
МАДОУ - детский сад общеразвивающего вида № 479
«БЕРЕГ ДЕТСТВА»
2020-2024 г.г.**

Екатеринбург

2020

Содержание программы

№№ ПП	Содержание	стр.
1.	Паспорт программы	3
2.	Пояснительная записка	6
3.	Информационная справка	7
3.1.	Общие сведения об учреждении	7
3.2.	Структура и органы управления МАДОУ ДЕТСКИЙ САД № 53	8
3.3.	Анализ кадрового состава и условий труда работников	10
4.	Концептуально-прогностическая часть программы	14
5.	Процессуально – технологическая часть	21
6.	Заключение	27
7.	Список используемой литературы	29

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2020-2024 г.г.

Наименование программы	Программа наставничества «Профессиональное мастерство педагога» МАДОУ - детский сад общеразвивающего вида № 479 «Берег Детства» на 2020-2024 г.г.
Статус Программы	Нормативный документ ДОУ, созданный группой разработчиков, утвержденный на Общем собрании трудового коллектива ДОУ. Стратегический план, направленный на осуществление наставничества в учреждении, с целью обучения и повышения квалификации молодыми специалистами МАДОУ
Основания для разработки программы, нормативные документы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Закон «Об образовании в РФ» 273-ФЗ. РФ ст. 28, 47, 48; 2. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года. 3. Стратегии развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года 4. Устав МАДОУ детский сад № 53; 5. Программа развития МАДОУ - детский сад общеразвивающего вида № 479 «Берег Детства» на 2020-2024 г.г.; 6. Положение МАДОУ - детский сад общеразвивающего вида № 479 «Берег Детства» о наставничестве; 7. Методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.
Разработчики программы	Заведующий МАДОУ - детский сад общеразвивающего вида № 479 «Берег Детства» – И.П. Алейникова Заместитель заведующего - Т.С.Худякова Воспитатель ВВК – Т.А. Дрожжина
Сроки выполнения и этапы реализации программы	Программа реализуется в период с 2020 г. по 2021 г.г.
Назначение программы	<p>Программа направлена на становление молодого специалиста и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности в ней отражены тенденции изменений, охарактеризованы главные направления обновления содержания образования и организации воспитания, управление дошкольным учреждением на основе инновационных процессов;</p> <p>развитие дошкольного образовательного учреждения в условиях развития ФГОС, создание условий для сохранения, приумножения культурных и духовных ценностей народов России; становление открытой, гибкой и доступной системы образования.</p>
Проблема	<p>Отсутствие педагогического коллектива с опытом работы в ДОУ. Необходимость интенсификации педагогического труда, повышение его качества и результативности педагогов к применению современных образовательных технологий:</p> <p>отсутствие в городе специалистов соответствующей квалификации для осуществления педагоги-ческой деятельности;</p> <p>педагоги, которые пришли работать в ДОУ с педагогическим образованием, но без опыта работы (по профилю) или имеют длительный перерыв в работе.</p>

Цель	оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в образовательном учреждении кадрового ядра и кадрового резерва.
Задачи	<p>повышать у молодых и начинающих специалистов интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в ДОУ;</p> <p>ускорить процесс профессионального становления и развития педагога, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;</p> <p>адаптировать педагога к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива ДОУ, правил поведения в ДОУ, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.</p>
Направления	<p>анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений;</p> <p>организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения;</p> <p>изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса;</p> <p>разработка и обсуждение планирования;</p> <p>взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания;</p> <p>ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.</p>
Сроки и этапы реализации	<p>Программа будет реализована в 2020-2021 годы в три этапа.</p> <p><u>1-ый этап – диагностический.</u> На первом этапе идет изучение личности молодого педагога, знакомство с его личностными и профессиональными качествами, к которым относятся: педагогическое образование, теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников), наличие опыта практической работы с детьми, ожидаемый результат педагогической деятельности, выявление положительных и отрицательных черт характера. Диагностика проводится в форме анкетирования, тестирования, собеседования и наблюдения за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.</p> <p>Используются авторские методики:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на определение педагогической стрессоустойчивости и эффективности работы педагога стажиста; - на определение совместимости педагогов для кадрового подбора в группу; - для выявления типологии личности. <p>Итоги диагностики заносятся в индивидуальный план прохождения образовательного маршрута молодого воспитателя.</p> <p>Таким образом, диагностический этап позволяет нам определить стратегию и тактику деятельности по отношению к работе молодого специалиста.</p>

	<p>Для каждого молодого специалиста наставником разрабатывается индивидуальный план, в котором отображаются содержание деятельности, сроки проведения и форма отчетности согласно годовым задачам.</p> <p><u>II этап – реализационный</u>, включающий в себя оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений, которые так же затрагивает знания, умения и личностные компоненты.</p> <p>По итогам проведения диагностического этапа нами выбираются и применяются разнообразные формы и методы работы с молодыми специалистами, способствующие повышению их профессиональной компетенции.</p> <p><u>III этап – аналитический</u>. На данном этапе производится сбор и анализ результатов работы молодого педагога. Для отслеживания динамики и результативности использованных форм и методов мы применяем те же диагностические приемы и задания, которые были выбраны на первом этапе. Результаты так – же фиксируются в индивидуальном плане прохождения образовательного маршрута молодого воспитателя. По завершению третьего этапа производится самоанализ и рефлексия деятельности наставника за прошедший год, подводятся итоги и зачитываются на педагогическом совете. А молодой педагог подтверждает свою педагогическую компетентность через показ открытых занятий, участие в методических мероприятиях, как в детском саду, так и на муниципальном уровне.</p>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ;</p> <p>закрепление молодых педагогов в учреждение, «омоложение» коллектива ДОУ;</p> <p>участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, создание методических разработок и рекомендаций, обмен опытом;</p> <p>пополнение нормативной базы дошкольного учреждения;</p> <p>повышение профессиональной культуры педагогов, их уровня категориальности и умения работать на запланированный результат;</p> <p>создание эффективной системы управления качеством дошкольного образования.</p>
<p>Система организации контроля и информационной открытости реализации Программы</p>	<p>- контроль за ходом реализации Программы администрацией МАДОУ - детский сад общеразвивающего вида № 479 «Берег Детства», отчеты педагогов наставников и молодых специалистов предоставляются: ежегодно (в составе годового плана работы учреждения, публичного отчета, анализа образовательной деятельности) и на сайте МАДОУ детский сад общеразвивающего вида № 479 «Берег Детства»</p>
<p>Объемы и источники финансирования</p>	<p>бюджетное и внебюджетное</p>
<p>Официальный сайт МАДОУ детский сад № 53</p>	<p>https://479.tvoysadik.ru/</p>

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Одним из важнейших направлений деятельности, в условиях модернизации системы образования, является развитие кадрового потенциала. Приоритетность данного направления развития образования фиксируется в Стратегии развития российского образования до 2025 года и в ФГОС дошкольного образования.

Социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание».

С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих.

Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

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

Программа наставничества «Профессиональное мастерство педагога» МАДОУ - детский сад общеразвивающего вида № 479 «Берег Детства» 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 колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;

неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;

недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОУ 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 так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности и. Она будет полезна в работе руководителям и старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений.

3. ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА

3.1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ УЧРЕЖДЕНИИ

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию воспитанников 479 «Берег Детства» было создано в 1070 году.

Учредителем является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга и расположен по адресу: 620014, г. Екатеринбург, пр. Ленина 24а.

Режим работы МАДОУ детский сад № 479 – пятидневный. Образовательный процесс организован с 7.30 до 18.00 в течении 10,5 часов.

МАДОУ детский сад № 479 осуществляет образовательную деятельность на основании Лицензии, выданной Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, реализуя Основную образовательную программу и широкий спектр общеразвивающих программ дополнительного образования (художественно-эстетическая; социально-педагогическая; техническая).

Таблица 3.1.1. Структура и количество групп, количество мест и воспитанников, наполняемость групп.

Название группы	Возраст детей (лет)	Направленность	Количество детей
Подготовительная к школе	6 - 7	общеразвивающая	30
Старшая	5 - 6	общеразвивающая	61
Средняя	4 - 5	общеразвивающая	31
Вторая младшая	3 - 4	общеразвивающая	30

Количество мест – 95, фактически посещают детский сад 152 воспитанника.

Таблица 3.1.2. Социальный паспорт учреждения

Всего воспитанников, учащихся	152
Количество детей из неблагополучных семей	0
Количество детей из малообеспеченных семей	12
Количество детей находящихся под опекой и попечительством	0
Многодетные семьи	10
Количество детей-инвалидов	3
Количество несовершеннолетних состоящих на учёте:	0
Группа риска	0

3.2. СТРУКТУРА И ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ МАДОУ ДЕТСКИЙ САД № 479

Структура управления МАДОУ детский сад № 53 представлена на рисунке 3.2.1.



Рисунок 3.2.1. - Структура управления МАДОУ - детский сад общеразвивающего вида № 479 «Берег Детства»

Ответственность за деятельность муниципального дошкольного образовательного учреждения перед учредителем несет прошедший соответствующую аттестацию заведующий, осуществляющий непосредственное руководство этим учреждением. В компетенцию руководителя входит создание системы организационных взаимоотношений во вверенном ему учреждении, построение структуры управления. Заведующий ДОУ является единоличным руководителем, а органы самоуправления определяются Уставом ДОУ. В нормативных документах прописаны следующие органы самоуправления: совет ДОУ, общее собрание трудового коллектива, педагогический совет.

Заместитель заведующего осуществляет руководство учебно-воспитательной работой учреждения. Завхоз отвечает за сохранность здания дошкольного учреждения и имущества, организует материально-техническое снабжение педагогического процесса, обеспечивает чистоту и порядок в помещениях и на участке, противопожарную безопасность и организацию труда обслуживающего персонала.

Медсестра контролирует санитарное состояние помещений и участков МАДОУ детский сад № 479, соблюдение санитарно-противоэпидемиологического режима, качество доставляемых продуктов, организацию питания и качество приготовления пищи,

обеспечивает медицинское обслуживание детей, принимает участие в физкультурно-оздоровительной работе с детьми, проводит санитарно-просветительскую работу.

Организационная структура управления.

Дошкольное учреждение имеет управляемую и управляющую системы. Управляемая система состоит из взаимосвязанных между собой коллективов: педагогического, медицинского и обслуживающего.

Организационная структура управления в дошкольном учреждении представляет собой совокупность всех его органов с присущими им функциями. Она может быть представлена в виде трех уровней.

На первом уровне управления находится заведующий детским садом, который осуществляет руководство и контроль за деятельностью всех структур. Указания и распоряжения заведующего обязательны для всех участников образовательного процесса.

Общее руководство учреждением осуществляет педагогический совет, в состав которого входят все педагоги. Педагогический совет решает вопросы своей деятельности на заседаниях. Педагогический совет правомочен:

принимать Устав, изменения и дополнения, вносимые в Устав;

утверждать расписание непосредственно образовательной деятельности;

определять направление непосредственно образовательной деятельности учреждения;

утверждать годовой план работы ДООУ;

принимать программы воспитания и обучения в учреждении;

рассматривать вопросы повышения квалификации и переподготовки кадров;

рассматривать и утверждать методические направления работы с детьми в различных группах, а также все другие вопросы содержания, методов и форм воспитательно-образовательного процесса.

На втором уровне управление осуществляют старший воспитатель, завхоз, медицинская сестра, которые взаимодействуют с соответствующими объектами управления. На этом уровне заведующий осуществляет непосредственную и опосредованную реализацию управленческих решений через распределение обязанностей между административными работниками с учетом их подготовки, опыта, а так же структуры дошкольного учреждения.

Третий уровень управления осуществляют воспитатели, специалисты и младший обслуживающий персонал. На этом уровне объектом управления являются дети и их родители.

Указания, даваемые старшим воспитателем, медсестрой, завхозом, в пределах их компетенции, так же обязательны для всех работников.

Таким образом, управление МАДОУ детский сад № 53 носит демократический, государственно-общественный характер и осуществляется на основе принципов единоначалия и самоуправления

3.3. АНАЛИЗ КАДРОВОГО СОСТАВА И УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Сотрудники дошкольного образовательного учреждения – это профессиональное объединение педагогов, специалистов в области воспитания и обучения, коррекции и развития, психологии детей дошкольного возраста. Профессиональная компетентность педагогов частично отвечает требованиям к осуществляемой ими образовательной деятельности (образование, квалификация, владение современными образовательными технологиями и т.д.) и позволяет достигать определенных результатов.

ТАБЛИЦА 3.3.1

Качественный и количественный состав педагогического персонала
2020-2021 учебный год.

Должность	Количество
Заведующий	1
Заместитель заведующего	1
Учитель-логопед	1
Музыкальный руководитель	1
Инструктор по физической культуре	1
Педагог-психолог	1
Воспитатель	9
Всего	15

Состояние комплектования кадрами

Возрастной состав, уровень образования и профессиональной компетентности работников детского сада отражены в диаграммах.

ДИАГРАММА 3.3.1

Возрастной состав педагогического коллектива

детского сада учебный год 2020-2021 гг.

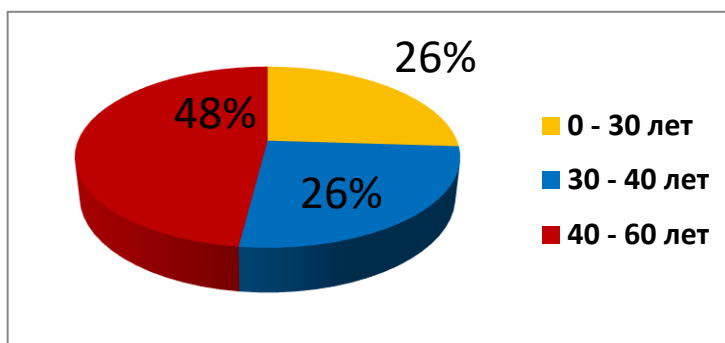


ДИАГРАММА №3.3.2

Коэффициент образованности педагогов

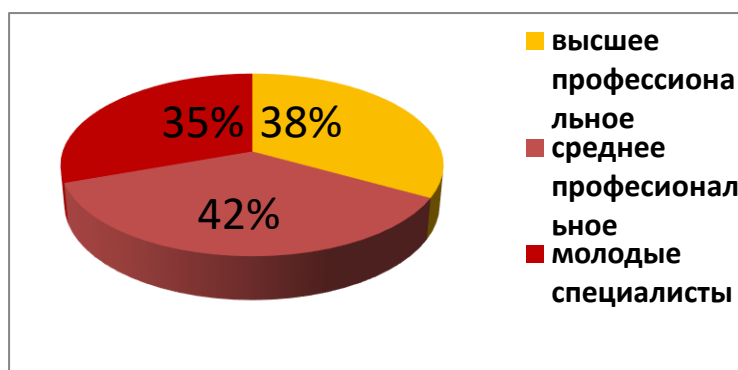


ДИАГРАММА №3.3.3

Коэффициент работников, имеющих дошкольное образование

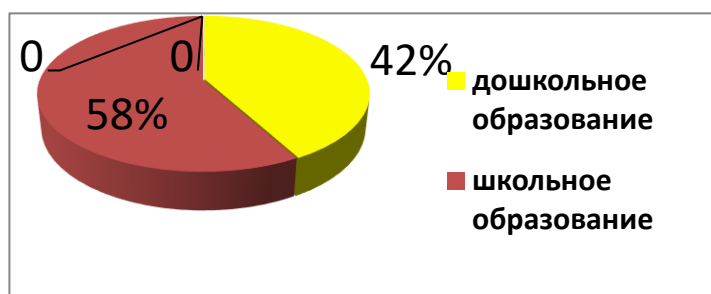


ДИАГРАММА №3.3.4

Коэффициент квалификации педагогических работников

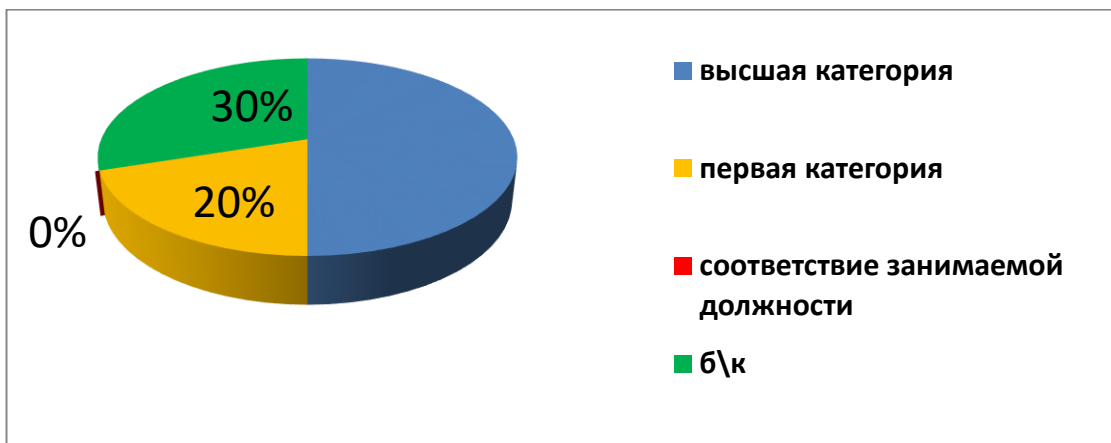


ДИАГРАММА 3.3.5

Педагогический стаж

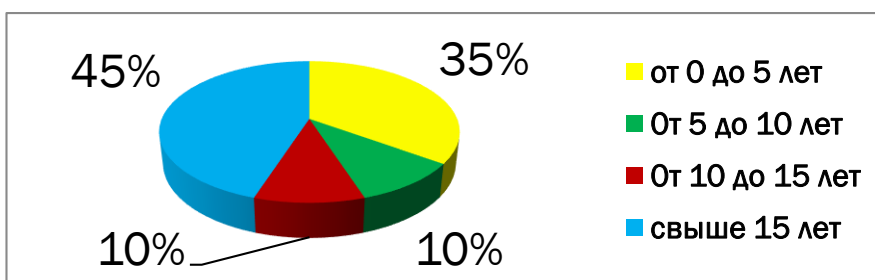
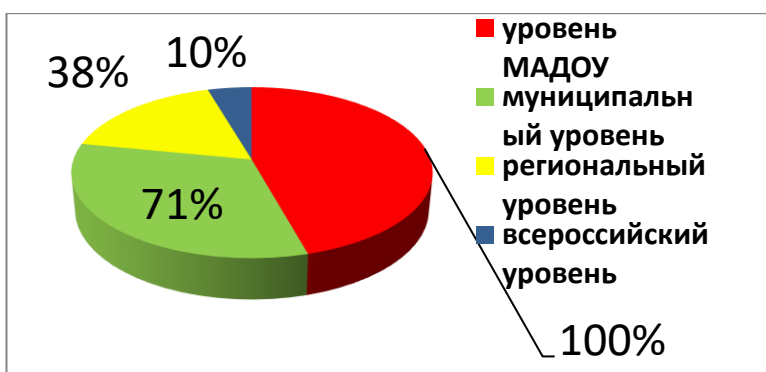


ДИАГРАММА №3.3.6

Участие в мероприятиях различного уровня



Значительная часть педагогического коллектива активно участвуют в методических мероприятиях федерального, регионального и муниципального уровня, эпизодически принимают участие и лишь не принимают участия в данных мероприятиях.

Проблема: причина низкой профессиональной активности-отсутствие педагогического опыта, недостаточный уровень стимулирования.

Таким образом, анализ кадрового состава педагогов говорит о том, что в МАДОУ детский сад № 479 очень много молодых педагогов, которые нуждаются в квалифицированной помощи педагогов – наставников, также нужно проводить работу по повышению мотивации педагогов к работе воспитателя.

Как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

старение кадрового состава;

неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;

недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.

снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью;

неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами и требованиями;

не все педагоги своевременно повышают квалификацию, в том числе используя дистанционное обучение.

Проведенный анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

Для развития кадрового потенциала необходимо внедрить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в учреждении лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для пополнения Учреждения новым поколением воспитателей.

Также решением может стать:

создание условий для непрерывного образования педагогических кадров;

разработка и апробация основных кадровых технологий;

меры по привлечению молодых кадров в систему дошкольного образования, мотивации и стимулированию педагогических кадров, направленных на повышение качества обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста.

Кроме того, к основным направлениям следует отнести распространение эффективного инновационного способа работы лучших педагогов в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Миссия современного образования - не просто соответствовать реалиям текущего момента, но и определять и конструировать будущее. Исполнение этой миссии требует определения собственной стратегии и тактики инновационного развития кадрового потенциала, Учреждения.

Исходя из проведенного анализа состояния системы работы учреждения и актуальных проблем, возникла необходимость в разработке целевой Программы по организации наставничества.

4. КОНЦЕПТУАЛЬНО-ПРОГНОСТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ ПРОГРАММЫ

Программа направлена на становление молодого специалиста и с профессиональной

позиции, и с позиции развития личности:

в ней отражены тенденции изменений, охарактеризованы главные направления обновления содержания образования и организации воспитания, управление дошкольным учреждением на основе инновационных процессов;

развитие дошкольного образовательного учреждения в условиях развития ФГОС, создание условий для сохранения, приумножения культурных и духовных ценностей народов России; становление открытой, гибкой и доступной системы образования..

Основные Термины

Наставничество — это практика введения нового сотрудника в учреждение и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

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

Стажер — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника.

В МАДОУ ДЕТСКИЙ САД № 479 - это воспитатели которым, необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений;

Специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

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. В конкретных формах наставляемый может быть определен

термином «обучающийся».

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества

Цель программы - наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи программы:

способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

ускорить процесс профессионального становления педагога;

сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Ожидаемые результаты:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах;

сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Методологическая основа Программы

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Слостенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально-профессионального становления – работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

Нормативно-правовая база

1. Закон «Об образовании в РФ» 273-ФЗ. РФ ст. 28, 47, 48;
2. Устав МАДОУ - детский сад общеразвивающего вида № 479 «Берег Детства»;
3. Программа развития МАДОУ - детский сад общеразвивающего вида № 479 «Берег Детства» на 2020-2024г.г.;
4. План мероприятий по привлечению педагогических работников в образовательные учреждения муниципального образования «Макаровский городской округ» Сахалинской области на 2015- 2020 годы;
5. Программа наставничества МАДОУ - детский сад общеразвивающего вида № 479 «Берег Детства»;
6. Положение МАДОУ - детский сад общеразвивающего вида № 479 «Берег Детства» о наставничестве;
7. Приказ заведующей учреждением об организации наставничества;

8. Приказ о закреплении наставника;
9. Планы работы по наставничеству;
10. Годовой план работы ДОУ;
11. Протоколы заседаний Совета педагогов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
12. Методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

Сроки реализации Программы

Срок реализации Программы – года. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Характер реализации программы

Характер реализации программы – циклический. Этапы реализации программы повторяются циклами с учетом прибытия новых молодых специалистов, потребностей молодых педагогов и выявленных их профессиональных затруднений.

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 (диагностика развития детей);
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Основные направления

Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.

Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.

Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.

Разработка и обсуждение планирования.

Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.

Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

Основные принципы Программы

Добровольность и целеустремленность работы;

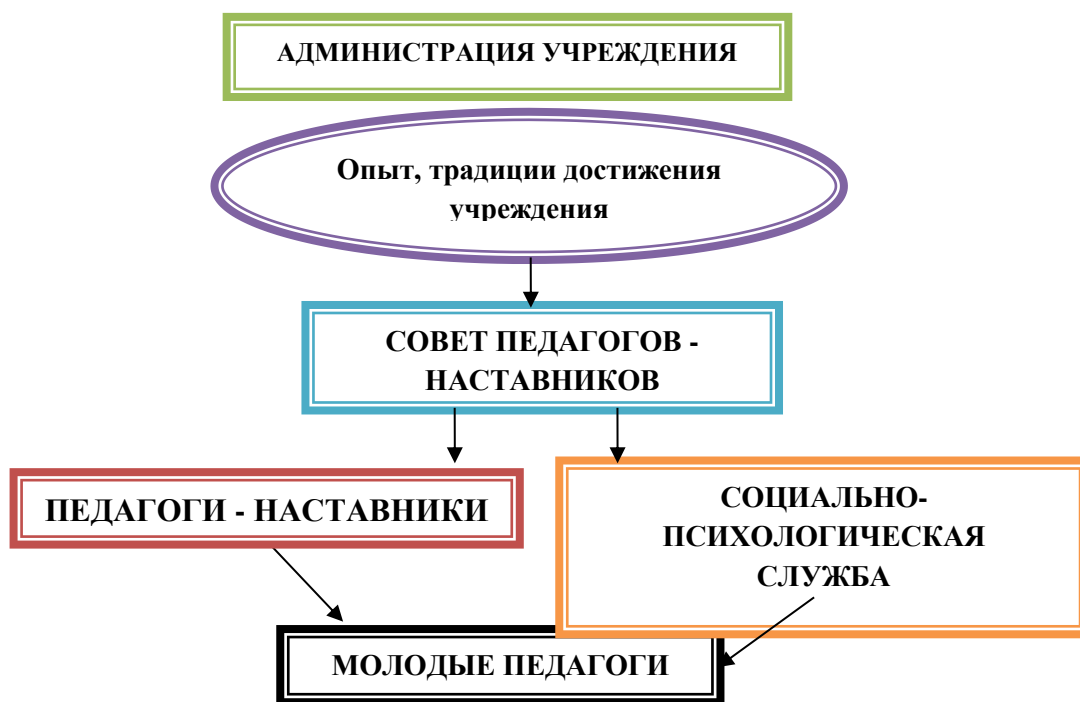
Морально – психологическая контактируемость педагога - наставника и молодого педагога;

Доброжелательность и взаимное уважение;

Согласованность содержания работы педагога - наставника по профессиональному становлению молодого педагога содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы;

Направленность плановой деятельности педагога - наставника на воспитание и профессиональное становление молодого педагога.

Наставничество в Учреждении можно представить в виде схемы:



Предмет наставничества:

ускорение процесса профессионального становления педагога, развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

способствование успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ;

организация психолого-педагогической поддержки и оказание помощи начинающим педагогам в:

- проектировании и моделировании образовательной деятельности;
- проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;
- формировании умений теоретически обоснованно выбора средств, методов и организационных форм образовательной деятельности;

- формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, -- моделировании создавать условия их решения;

формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

Задачи наставника:

удовлетворить потребность молодых педагогов ДООУ в непрерывном образовании и оказывать им помощь в преодолении различных затруднений;

способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;

помочь молодым специалистам внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс ДООУ.

Функции наставника:

определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним составляет план его профессионального становления; помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности;

проверяет усилия подшефного, дает нужные советы и рекомендует необходимую литературу;

вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих воспитателей и воспитателей –новаторов ДООУ и затем анализирует их;

привлекает молодого специалиста к разработке технологических карт и различного рода учебно-методической документации;

учит составлению рабочей программы и других учебно-методических документов;

знакомит с нормативными документами по организации работы, с гигиеническими требованиями к условиям обучения дошкольников;

посещает ООД молодого специалиста, режимные моменты, досуговую деятельность у своего подшефного и проводит их разбор;

выносит на обсуждение на заседании МО педагогическую деятельность молодого специалиста и план мероприятий по ее дальнейшему совершенствованию.

Качественные характеристики наставника.

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.
2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».
4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.

5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.

6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

Критерии отбора наставников.

<i>Стаж работы</i>	<i>5 лет и более</i>
Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	стабильно высокие результаты образовательной деятельности; отсутствие жалоб от родителей и воспитанников; отсутствие дисциплинарных замечаний
Профессиональные знания и навыки	доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; знание компьютера программы.
Профессионально важные качества личности	умение обучать других; умение слушать; умение говорить (грамотная речь)
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 квалификации.

Ключевые компетенции наставника

Компетенции	Характеристика
Личностная зрелость	Соблюдение высоких этических стандартов, принятие ответственности за свою работу и работу подчиненных, личная мотивация
Нацеленность на результат	Настойчивость, эмоциональный контроль, организация работы по достижению целей

Открытость новому	Получение новых знаний, восприятие обратной связи, самокритичность
Способность принимать решения, касающиеся людей	Умение наблюдать и собирать информацию о людях, анализировать ее, делать выводы, принимать решения и озвучивать их людям
Способность выстраивать отношения	Выстраивание и поддержание отношений, проявление внимания и уважения к чувствам, заботы, терпимости к точкам зрения, умение устанавливать доверительные отношения
Эффективные коммуникации	Нацеленность на взаимопонимание, четкость речи, невербальные коммуникации, учет индивидуальных особенностей
Способность мотивировать других	Подбор соответствующих методов мотивации и ее эмоциональный аспект - умение воодушевлять, создавать позитивный настрой
Способность развивать других	Передача знаний и трансляция корпоративной культуры, умение побуждать подопечного к самостоятельному мышлению через усложнение задач, регулярное предоставление конструктивной обратной связи

5. ПРОЦЕССУАЛЬНО ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ ПРОГРАММЫ

Этапы реализации программы:

Цель: помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.

1 этап: диагностический.

Педагогическое образование (колледж, ВУЗ, факультет).

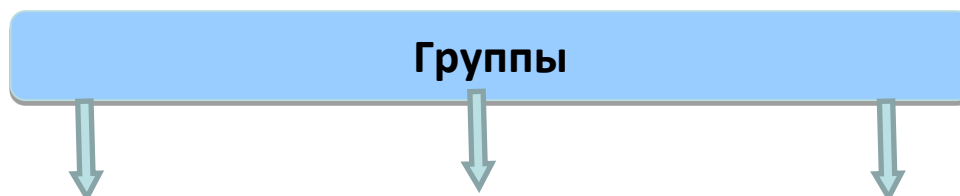
Теоритическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников).

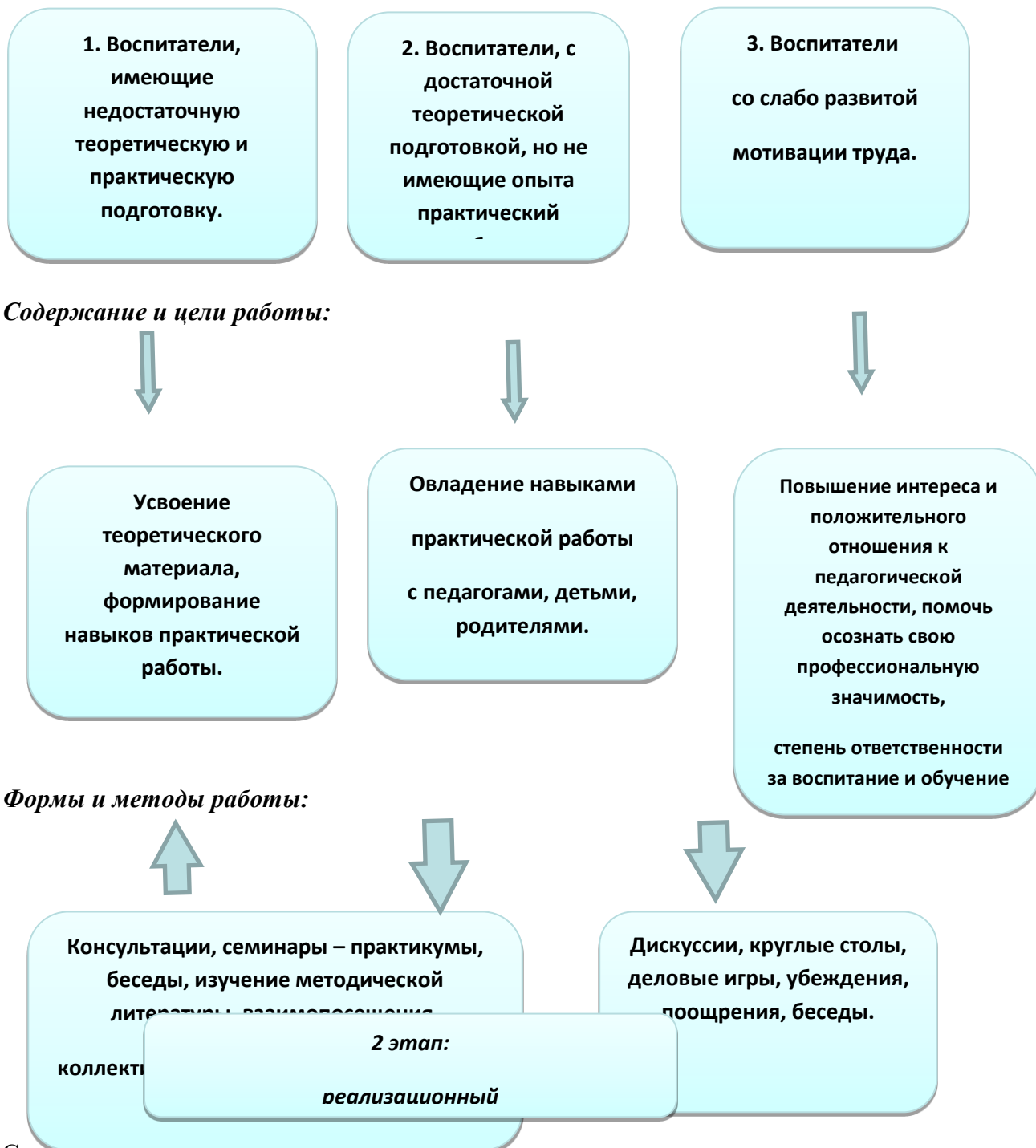
Наличие опыта практической работы с детьми.

Ожидаемый результат педагогической деятельности.

Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

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





Создание благоприятных условия для профессионального роста начинающих педагогов;

Взаимоподдержка и взаимопомощь;

Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;

Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;

Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;

Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап:

аналитический.

Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;

Динамика профессионального роста.

Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей;

Самоанализ своей деятельности за прошедший год;

Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;

Подведение итогов, выводы.

Использовать в работе с молодыми воспитателями и разработку индивидуального плана профессионального становления:

назначение наставника из числа педагогов (необходимое условие – согласие и выбор его только самим молодым педагогом);

педагогическое самообразование и самовоспитание;

участие в мероприятиях «Школы молодого воспитателя»;

участие в работе методического объединения;

участие в жизни детского сада.

Работу с молодыми воспитателями строить с учетом основных аспектов:

Старший воспитатель – молодой специалист:

создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;

обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;

обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

Молодой специалист – ребенок и его родитель:

формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Молодой специалист –ребенок:

оказание поддержки со стороны коллег:

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничества заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного

профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации - работодателя



Механизм реализации Программы

Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий Программы, их эффективности осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

Механизм реализации программы включает в себя:

- механизм управления программой,
- распределение сфер ответственности
- контроль за реализацией программы

Руководителем программы является заместитель заведующего по воспитательно-методической работе, который несёт персональную ответственность за её реализацию и конечные результаты.

Руководитель программы:

Осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации её основных механизмов.

Подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу.

Подготавливает по окончании года проект о ходе реализации программы.

Организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения её мероприятий.

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги Учреждения.

Молодые педагоги:

Участвуют в реализации мероприятий Программы;

Несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;

Осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагоги - наставники:

Несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы.

Осуществляют ведение ежемесячной отчётности реализации программы.

Подготавливают доклады о ходе реализации программы.

Разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы.

Подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм её выполнения.

Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом

Контроль за выполнением Программы осуществляет заведующий учреждения

Система контроля.

Цель контроля: выявление эффективности процесса реализации Программы.

Задачи:

определение проблем, причин их возникновения,

проведение корректирующих воздействий, направленных на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами.

Формы работы с молодыми специалистами

Формы и методы работы с молодыми педагогами

Процесс повышения профессионализма молодых педагогов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальных особенностей.
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
- имеют ли практический опыт с детьми;

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов, используются разные формы и методы работы.



Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.

2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего

профессионального уровня, строгое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка.

Оценка ожидаемой эффективности реализации Программы

Эффективность реализации Программы определяется с помощью системы показателей, отражающих развитие системы образования в учреждении в соответствии с целью и задачами Программы, выраженных в индикаторах результативности относительно начала реализации Программы, в динамике по годам и на конец реализации Программы

6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;

Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;

Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;

Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;

Оценка педагогического труда по результатам;

Современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Школа молодого специалиста МАДОУ детский сад № 53 поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

Практика наставничества в нашем учреждении может быть использована в других дошкольных образовательных учреждениях.

Условия для внедрения и функционирования практики для других муниципальных образований:

- Наличие молодых специалистов и опытных педагогов в учреждении;
- разработка нормативно – локальной документации;
- разработка системы мотивации наставников;
- организация обучения наставников;
- разработка системы методической поддержки наставников;
- распространение философии наставничества;

- единое нормативно-информационное и понятийное пространство;
- мониторинг и оценка эффективности наставничества.

Алгоритм успешного внедрения системы наставничества:

- 1) формулировка цели и задач системы или программы наставничества;
- 2) разработка критериев результативности работы наставника через оценку результативности адаптации ученика в профессиональную среду организации;
- 3) формирование критериев для оценки эффективности взаимодействия наставников и их подопечных;
- 4) определение мер мотивации;
- 5) подготовка документов, которые внедряют и регламентируют на предприятии функционирование системы или программы наставничества (например, Положение о наставничестве);
- 6) регламентация процесса отбора наставников из числа опытных и высокопрофессиональных работников организации;
- 7) подготовка и инструктаж наставников;
- 8) применение мер по внедрению Программы наставничества;
- 9) разработка пилотного (пробного) проекта разработанной Программы наставничества;
- 10) получение обратной связи от участников;
- 11) анализ и оценка результатов реализации пробного проекта программы наставничества, и проведение корректировок или доработок при необходимости;
- 12) полноценный запуск программы или системы наставничества;
- 13) постоянный мониторинг реализации наставничества в организации.

Возможно масштабировать практику наставничества путём создания школы молодого педагога – дошкольника района, где опытные наставники могут обучать и консультировать не только молодых педагогов своего учреждения, но и других молодых воспитателей района, а также создание сайта наставников, позволит консультировать опытным наставникам большее количество молодых специалистов, которые могут обратиться к ним с интересующими их вопросами. Таким образом, будет осуществляться дистанционное наставничество.

7. Список используемой литературы

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.
3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.

4. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.
5. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.
6. Электронные ресурсы: Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность <https://minobr.government-nnov.ru/?id=216241>