

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №1 «СОЛНЫШКО» КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ВИДА
ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ**

ПРИНЯТО:
Педагогическим советом
СП «Солнышко»
МДОУ «Детский сад Стрежевой»
Протокол №2 от 21.09.2022

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
СП «Солнышко»
МДОУ «Детский сад Стрежевой»
от 21.09.2022 г. №142

**ПРОГРАММА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ДЕЙСТВИЙ ПО РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА
«ОТ ДЕБЮТА - К МАСТЕРСТВУ»**



«Всегда вперёд, после каждого совершенного шага готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому, что ещё предстоит сделать».

Н.Н. Бурденко

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование	Программа управленческих действий по развитию педагогического наставничества в Структурном подразделении «Солнышко» муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад городского округа Стрежевой» «От дебюта к мастерству»
Срок реализации	3 года
Разработчики	Шкурапет Н.Ф. – заведующий Олейникова Т.Г. – заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе Шихалева О.В. – воспитатель Дергачева И.Р. - воспитатель
Основание для разработки	1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». 2. Региональная программа поддержки и сопровождения молодых педагогов Томской области, утв. распоряжением ДОО ТО от 13.03.2020 № 195-р. 3. Региональная целевая программа развития системы наставничества в сфере общего образования Томской области на 2020-2024гг., утв. распоряжением ДОО ТО от 13.04.2020 № 305-р. 4. Муниципальный проект «Моделирование развивающей среды функционирования института педагогического наставничества в муниципальной системе образования городского округа Стрежевой» (2020-2024гг.), утв. приказом Управления образования от 10.06.2020 № 202. 5. Положение о наставничестве муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №1 «Солнышко» компенсирующего вида городского округа Стрежевой», утв. приказом МДОУ «ДС №1 «Солнышко» от 15.09.2020 №88
Цель	Создание эффективной развивающей среды профессионального становления молодых и начинающих педагогов учреждения
Задачи	– Обеспечить нормативно-методическое сопровождение наставнической деятельности в учреждении. – Обеспечить реализацию потребности начинающих педагогов в повышении своей профессиональной квалификации – Обеспечить профессиональную и социальную адаптацию молодых и начинающих педагогов и их закреплении в учреждении, в педагогической профессии. – Обеспечить профессиональный рост и молодых и начинающих педагогов.
Ожидаемые результаты	– Функционирование «Школы профессионального мастерства» как постоянно действующей формы адаптации и поддержки профессионального становления молодых/начинающих педагогов; – Реализован в полном объеме ежегодный План работы «Школы профессионального мастерства» и педагогов-наставников; – Наличие участников (наставников/молодых педагогов) в профессиональных конкурсах, в том числе в области наставничества; – Не менее 30% молодых специалистов (начинающих педагогов), педагогов со стажем работы в СП «Солнышко» до 3-х лет продолжили работу; – Наличие положительной/стабильной динамики образовательных результатов воспитанников наставляемого;

Пояснительная записка

Дошкольное образование России, подгоняемое ветром больших перемен, снова находится в пути.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Становление педагога – достаточно сложный процесс и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном плане. В этот период наиболее четко отражаются результаты воздействия на личность целого комплекса позитивных или негативных факторов, как внутренних, так и внешних. Задача образовательного учреждения – помочь начинающему педагогу осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

Грамотно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его пребывания в учреждении образования – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду.

Цель - создание эффективной развивающей среды профессионального становления молодых и начинающих педагогов учреждения

Объект: молодые (начинающие) педагоги, педагоги со стажем работы в должности менее 5 лет.

Этапы реализации программы

ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ЭТАП

- Уровень образование и теоритическая подготовка.
- Наличие опыта практической работы с детьми.
- Ожидаемый результат педагогической деятельности.
- Выявление положительных и отрицательных сторон личности педагога
- Мотивационная готовность к педагогической деятельности

ПРАКТИЧЕСКИЙ ЭТАП

- Создание благоприятных условий для профессионального роста педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь, координация действий педагогов;
- Реализация наставничества;
- Организационно-методическое сопровождение и функционирование Школы профессионального мастерства;

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЭТАП

- Самоанализ и анализ результатов работы молодого педагога;
- Динамика профессионального роста.
- Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;

Основные направления Программы

Первый модуль – адаптация. Основные направления этого модуля:

- способствовать профессиональной и социальной адаптации молодых и начинающих педагогов и их закреплению в учреждении, в педагогической профессии;
- содействовать установлению отношений партнерства, принятию молодыми и начинающими педагогами корпоративной культуры учреждения

Второй модуль - наставничество – сопровождение начинающего педагога педагогом-наставником. Задачами наставничества выступают:

- развитие у наставляемого способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- развитие у наставляемого способности формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно

Третий модуль – самообразование.

Самообразование в нашем понимании - это прежде всего потребность в саморазвитии и предоставление возможности педагогу самоопределиться, самосовершенствоваться, саморазвиваться. Начинающему педагогу предоставляется возможность самостоятельно выбирать направление и тему самоподготовки через разработку и реализацию индивидуальной программы профессионального роста (ИППР)

Четвертый модуль - профессиональное становление

Составной частью методической системы совершенствования кадрового потенциала СП «Солнышко» МДОУ «Детский сад Стрежевой» выступает Школа профессионального мастерства, как постоянно действующую форма адаптации и поддержки профессионального становления молодых (начинающих) педагогов (далее – Школа). Школа объединяет молодых (начинающих) педагогов, педагогов со стажем работы в должности менее 5 лет, педагогов-наставников.

Направления деятельности Школы:

- ☞ оказание помощи молодым и начинающим педагогам во внедрении современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс;
- ☞ пропаганда педагогического мастерства опытных педагогов;
- ☞ вовлечение молодых (начинающих) педагогов в методическую работу, активизация интеллектуального и профессионального потенциала молодых и начинающих педагогов
- ☞ обеспечение потребности начинающих педагогов в повышении своей профессиональной компетентности.
- ☞ содействие установлению отношений партнерства посредством командных и групповых форм работы.

Пятый модуль - мониторинг

- ☞ диагностирование профессиональных потребностей и факторов, стимулирующих обучение и препятствующих развитию и саморазвитию молодых (начинающих) педагогов.
- ☞ отслеживание результатов деятельности педагога посредством контроля, анкетирования, собеседования, наблюдение.

В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько **ступеней:**

I ступень – 1-й квартал работы (стажировка): самый сложный период как для «новичка», так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

Задача: снятие эмоционального напряжения, позитивное введение в должность

Адаптационная работа включает в себя:

- ☞ беседа заведующего СП «Солнышко» при приеме на работу молодого специалиста,

знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, корпоративной культурой (традициями), определение рабочего места;

- ☞ знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста);
- ☞ стажировка – молодой (начинающий) педагог несколько дней под руководством заместителя заведующего по УВР проходит стажировку у своего напарника (по возможности молодой (начинающий) педагог направляется в ту группу, где работает опытный педагог). За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, коллегами, изучает режим дня группы, документацию и т.д.;
- ☞ закрепление педагога-наставника за молодым специалистом;
- ☞ церемония посвящения в педагоги ДОО на празднике, посвященном Дню дошкольного работника;

II ступень – 1-й год работы (введение)

Осознание своих возможностей как педагога и коллеги. На практике попытка применить теорию, полученную в учебном заведении. Педагог старается работать по готовым конспектам (сценариям), испытывает тревожность «сделать (сказать) неправильно». Трудности, возникающие в работе, заставляют заниматься самообразованием.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Организационно-методическое сопровождение включает в себя:

- ☞ изучение нормативно-правовой базы МДОУ. Ведение в корпоративную культуру;
- ☞ анкетирование (выявление затруднений в работе);
- ☞ методическая подготовка к проведению образовательной деятельности и совместной деятельности с детьми;
- ☞ удовлетворение базовой потребности молодого (начинающего) педагога в своевременной положительной оценке;

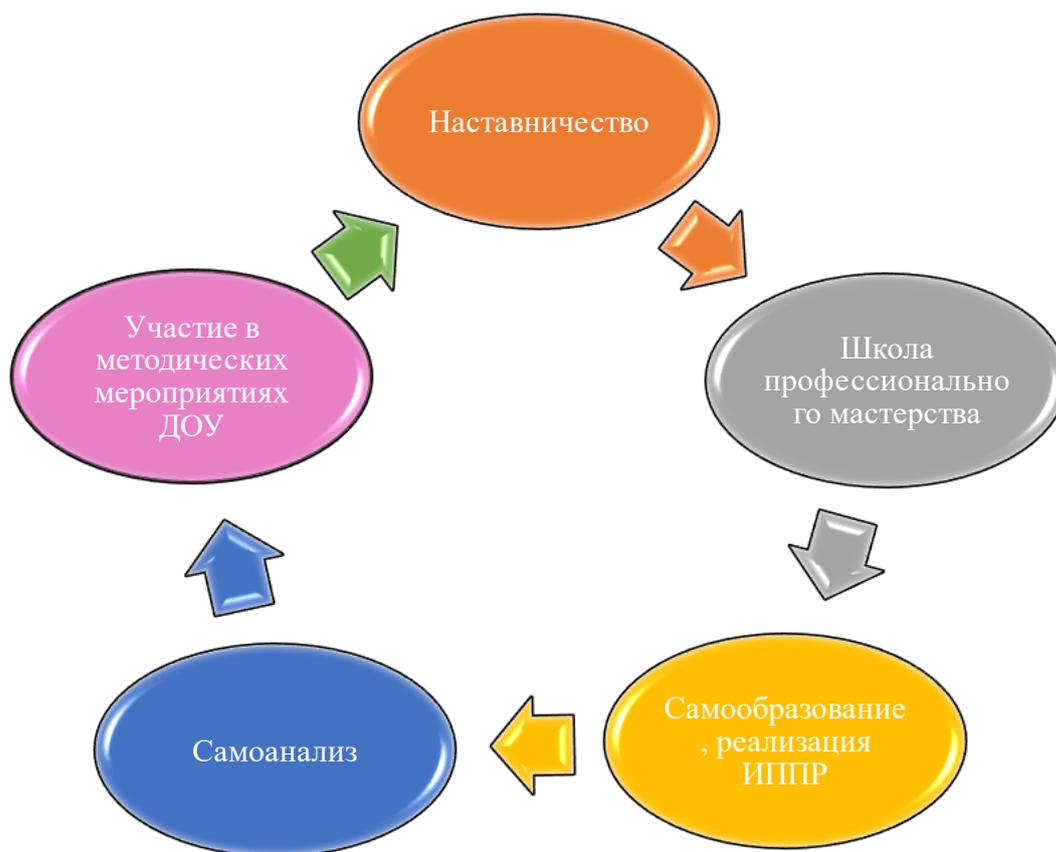
III ступень – 1-2-годы работы (развитие)

Процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

IV ступень – 3-5-й годы работы (становление)

Складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Идет активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля Педагог способен внедрять в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование педагогического мастерства, саморазвитие. Наблюдается устойчивый интерес к профессии, адекватная амбициозность действий.

Формы работы с молодыми педагогами



Условия эффективности

В каждом учреждении складываются свои традиции, своя система работы с молодыми (начинающими) педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. Эффективности реализации программы в целом способствуют ряд условий:

- ☞ обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности
- ☞ Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов;
- ☞ системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- ☞ сочетание теоретических и практических, индивидуальных и групповых форм работы;
- ☞ объективная оценка педагогического труда по результатам;
- ☞ использование формальных методов морального и материального стимулирования и неформальных (связи, способы коммуникации, создание благоприятной дружелюбной атмосферы сотрудничества):
 - ☝ установление ежемесячных стимулирующих выплат наставникам и молодым педагогам, согласно Положению о стимулирующих и премиальных выплатах работников МДОУ «Детский сад Стрежевой»;
 - ☝ единовременное премирование за высокие результаты в работе;
 - ☝ похвала, одобрение, поддержка идей;
 - ☝ включение молодых педагогов в деятельность творческих групп, объединений и т.д.;
 - ☝ номинирование на Фестиваль «Праздник достижений»;
 - ☝ посвящение в педагоги СП «Солнышко на празднике, посвященном Дню дошкольного работника»;
 - ☝ предоставление возможности активного участия в методических мероприятиях СП «Солнышко»;
 - ☝ выдвижение на участие в различных профессиональных конкурсах;
 - ☝ выдвижение на награждение почетными грамотами и т.д.;
 - ☝ публикации (представление) опыта работы педагога в газете «Солнышко» и в СМИ;
 - ☝ успешное прохождение аттестации на квалификационную категорию;
 - ☝ привлечение молодых педагогов к участию в корпоративных мероприятиях;

Ожидаемые результаты реализации Программы

- ☞ Функционирование «Школы профессионального мастерства» как постоянно действующей формы адаптации и поддержки профессионального становления молодых, реализован в полном объеме ежегодный План работы «Школы профессионального мастерства» и педагогов-наставников;
- ☞ Наличие участников (наставников/молодых педагогов) в профессиональных конкурсах в том числе в области наставничества;
- ☞ Не менее 30% молодых специалистов (начинающих педагогов), педагогов со стажем работы в ДООУ до 3-х лет продолжили работу в ДООУ;
- ☞ Наличие положительной/стабильной динамики образовательных результатов воспитанников наставляемого;