

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Тарутинский детский сад»
(МКДОУ «Тарутинский детский сад»)
662176, Красноярский край, Ачинский район, п. Тарутино, ул. Малиновая гора, 2А,
тел. (39151) 9-02-03, +7913-830-31-77, e-mail: tarutino-deti@bk.ru

Принято

На заседании Педагогического совета
от 25.10.2023г.
Протокол № 2

Утверждаю:

Заведующий УКДОУ «Тарутинский
детский сад»

Р.Е. Дмитриева

Приказ от 01.11.2023г. № 39-ОД

**Программа наставничества
По форме «Педагог – педагог»
в МКДОУ «Тарутинский детский сад».**

Пояснительная записка.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы. А воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и в образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога в трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того как он пройдет, зависит состоится ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознает тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников не возможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно – образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа наставничества направлена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами и более с более глубоким знанием психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс., предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного

педагога – наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Повысить профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации. Срок реализации программы: год.

ЦЕЛЬ:

Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта-адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

задачи:

1. Обеспечить успешную адаптацию и профессиональное становление молодых педагогов посредством педагогической, психологической, методической поддержки наставником, коллективом и администрацией ДООУ.
2. Способствовать качественным изменениям во взаимоотношениях молодых педагогов с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
3. Сформировать у молодых педагогов потребность самостоятельно приобретать новые знания и умения, а также использовать их в практической деятельности.
4. Обеспечить преемственность поколений педагогов в ДОО через реализацию творческого и педагогического потенциала наставников.

Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательного- образовательного процесса,
2. Формирование навыка ведения педагогической документации,
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов. обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса,
4. Развитие профессиональной компетенции .
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности работы:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов.
2. Системность, непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей).
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Формы методы работы педагога -наставника с молодыми специалистами:

- * консультирование (индивидуальное. групповое);
- *активные методы (семинары. практические занятия, взаимопосещение НОД, тренинги. собеседование, творческие мастерские. мастер-классы наставников специалистов ДОО.)

Деятельность наставника:

- 1-й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу индивидуального развития.
- 2-й этап — основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу индивидуального развития, осуществляет корректировку профессиональных умений

молодого воспитателя, помотает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап — контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты:

Для молодого специалиста:

- Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на успешности саморазвития.
- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- Высокий уровень включенности молодых специалистов в педантическую работу, культурную жизнь образовательной организации.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности, в том числе способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

Принципы наставничества:

- * добровольность;
- * гуманность;
- * соблюдение прав молодого специалиста;
- * конфиденциальность;
- * ответственность;
- * искреннее желание помочь н преодолении трудностей;
- * взаимопонимание;
- * способность видеть личность.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Заведующий/ старший Воспитатель- молодой педагог	- Создание условий для адаптации педагога на работе, - Знакомство с нормативными и локальными актами, Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой,
Молодой педагог — воспитанники-родители	- Формирование авторитета педагога. уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей)

(законные представители)	
Молодой педагог — коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег,

Этапы реализации программы.

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной Программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1-й этап — адаптационный. Наставник заполняет лист сведений о наставнической паре (Приложение 3 к программе), определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной. Наставник разрабатывает и реализует индивидуальный план развития наставляемого согласно данным анкетирования наставников и наставляемых (Приложение 1,2 к программе), осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя. помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап — контрольно -оценочный.

1 этап. Адаптационный (Диагностический).

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога, разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

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.

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального развития молодого педагога на год (Примерный план Приложение 4 к программе). Результативность

и Эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения (Анкета молодого педагога — промежуточная диагностика — (Приложение 5 к программе)

2 этап. Основной этап.

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 ДООУ 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 педагогами начинающим;

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

- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Контрольно-оценочный (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.

Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

ФОРМЫ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ		
Организации -партнеры	Уровень образовательной организации	Министерство образования
1. Курсы повышения квалификации.	1 „Диалог, беседа,	Аттестация
2. Районные методические объединения.	2 Индивидуальная, групповая консультация.	
3,Семинары, конференции, Фестивали.	3Самоанализ собственной деятельности	
4.Вебинары.	4 Обучающие семинары.	
5.Конкурсы профессионального мастерства.	5 Практикумы.	

мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации										
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?										
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?										
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации										
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс										
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой										

12. Как часто вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Гарутинский детский сад»

Сведения о наставнической паре
Форма наставничества: «Педагог – педагог»
на 2023 – 2024 учебный год

Сведения	О молодом специалисте	о педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество		
Образованне		
Какое учебное заведение окончил		
Педагогический стаж		
Место работы		
Должность		
Группа		
Квалификационная категория		