

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 30»
Артемовского городского округа



**Программа наставничества
для работы с молодыми педагогами**

Содержание:

1. Целевой раздел
 - 1.1. Пояснительная записка
 - 1.2. Этапы становления молодого педагога
 - 1.3. Цели и задачи
 - 1.4. Планируемые результаты
2. Содержательный раздел
 - 2.1. Критерии отбора наставника
 - 2.2. Этапы профессионального обучения молодого педагога
 - 2.3. Перспективный план работы педагога-наставника
 - 2.4. Контроль деятельности молодых специалистов (диагностика).

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Когда молодой воспитатель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации воспитательно-образовательного процесса;
- требования к ведению документации;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

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, поступающие в дошкольные организации, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению иминовых педагогических технологий.

Педагогическая деятельность по своему характеру творческая.

Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе образования дошкольника. Каждый ребенок требует индивидуализации подхода, добра, участия, ласки.

Именно поэтому акцент необходимо делать на профессиональное становление, эффективную работу и создание условий, побуждающих к такой работе педагога.

1.2. Этапы становления молодого педагога включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

Программа, должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Программа «Наставничество» направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

1.3. Цели и задачи

Цель программы:

Оказание помощи молодым специалистам в приобретении профессиональной компетентности и их профессионального роста, формирование кадрового потенциала в ДОУ.

Задачи программы:

1. Содействовать созданию психологически комфортной образовательной среды наставничества.
2. Оказывать помощь в освоении цифровой информационно - коммуникативной среды.
3. Содействовать участию в стратегических партнерских отношениях.
4. Способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов.
5. Содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров. В том числе молодых/начинающих педагогов.
6. Оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.
7. Обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога.
8. Ускорять процесс профессионального становления и развития педагога.
9. Содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагога.

1.4. Планируемые результаты

1. Приобретение профессиональной компетентности и профессиональный рост педагогов.

2. Овладение передовыми педагогическими технологиями и ИКТ компетенциями

2. Содержательный раздел

2.1. Критерии отбора наставника

2.2. Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории.

Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.

Показатели результативности

- стабильно высокие результаты образовательной деятельности;
- отсутствие жалоб от родителей 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.

2.3. Этапы профессионального обучения молодого педагога

Весь комплекс работ по выстраиванию системы адаптации и профессионального обучения молодого сотрудника условно делится на пять блоков:

- разработка документов и предложений;
- предпроектная подготовка;
- обучение;
- мониторинг;
- рекомендации.

2.4. Перспективный план работы педагога-наставника

Перспективный план работы наставника

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ Оформление документации группы	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор методического материала для работы	сентябрь
2.	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие	Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Вопросы по	октябрь

	молодого педагога в составлении календарного плана. Участие в родительском собрании.	проведению и организации собрания, обсуждение.	
3.	Изучение методики проведения занятий, совместная разработка конспектов занятий, эффективное использование дидактического материала в работе. Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий.	Посещение молодым специалистом занятий и режимных моментов у наставника.	ноябрь
4.	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. Проектная деятельность «Покорми птиц». Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.	Посещения занятий и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение плана по подготовке к проектной деятельности. Составление плана предварительной работы с детьми и родителями.	декабрь
5.	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Углубленное знакомство с локальными документами, приказами ДОУ.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.	Январь
6.	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Использование современных технологий в воспитательном	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	февраль

	процессе. Использование в работе проектов.		
7.	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями , участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	март
8.	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	апрель
9.	Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	май

2.5. Цель диагностики - изучение особенностей процесса адаптации молодого педагога в дошкольном образовательном учреждении.

Предмет диагностики – процесс адаптации молодого педагога к условиям дошкольного образовательного учреждения

Задача диагностики:

Изучить особенности адаптации педагога в детском саду: трудности, профессиональные проблемы, степень удовлетворенности условиями, созданными в учреждении для их более успешной адаптации.

Анкета

Уважаемые педагоги!

Данный опрос проводится с целью улучшения условий Вашей профессиональной деятельности. Убедительно просим Вас ответить на вопросы анкеты.

1. Вам необходима помощь в профессиональной деятельности? В какой период:

- первый месяц
- первые 3 месяца
- первые полгода
- первый год
- нужна до сих пор

2. Кто помогает Вам в решении профессиональных трудностей и проблем?

- заведующая
- старший воспитатель
- педагоги
- специалисты научно-методического центра
- коллеги по обучению в колледже, вузе
- никто не помогает

3. Кто, когда и какую помощь оказывает Вам в процессе становления профессиональной деятельности? Заполните, пожалуйста, таблицу

Как часто, какая помощь оказана				
Кто	Первый месяц	Первые 3 месяца	Первый год	Нужна до сих пор
Опытные педагоги				
Методист				
Коллеги				
Заведующий				
Специалисты ДОУ				

4. Чаще всего заведующая и старший воспитатель приходят к Вам в группучтобы:

- отметить положительные результаты, похвалить
- найти недостатки в работе
- помогают разобраться в неудачах

5. Пытаетесь ли Вы решить выделенные Вами трудности, каким образом?

рассчитываете на свой опыт и знания

консультируетесь с коллегами

обращаетесь к старшему воспитателю ваш

вариант _____

В ходе решения задач диагностики необходимо выявить особенности удовлетворенности педагога взаимодействием с субъектами образовательного процесса, а именно, специалистами, работающими в детском саду, администрацией дошкольного учреждения, особенности удовлетворенности условиями, созданными в детском саду для более успешной адаптации молодых педагогов: комфортная обстановка, четкое определение круга полномочий, должностных обязанностей, гибкий режим работы, доброжелательная атмосфера в педагогическом коллективе.

Рекомендации:

Подготовка индивидуального плана профессионального становления на следующий учебный год:

- дальнейшее педагогическое самообразование;
- активное участие в педагогических мероприятиях детского сада.