

**Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида № 6 станицы Новолеушковской
Павловского района**

ПРИНЯТО

Решением педагогического совета

МКДОУ детский сад № 6

Протокол № 1

От «31» августа 2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МКДОУ

детский сад № 6

_____ О.И. Компаниец

«31» августа 2022г.

**Программа наставничества
для работы с молодыми педагогами
муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения детского сада
общеразвивающего вида № 6
ст. Новолеушковской Павловского района**

2022г.

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 ими новых 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

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.

2.2. 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.

2.3. Перспективный план работы педагога-наставника Перспективный план работы наставника

| № п/п | 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 молодого педагога в составлении календарного плана. Участие в родительском собрании. | Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Вопросы по проведению и организации собрания, обсуждение. | октябрь |
| 3 | Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала | Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника. | ноябрь |

| | | | |
|---|---|---|---------|
| | в работе. Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий. | | |
| 4 | Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. Проектная деятельность «Покорми птиц». Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников. | Посещения НОД и режимным 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 процессе. Использование в работе проектов. | Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. Консультация и ответы на интересные вопросы. | февраль |
| 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 интересные вопросы, | май |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста. | |
|--|--|---|--|

2.4. 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.

| Кто | Как часто, какая помощь оказана | | | |
|-------------------------|---------------------------------|-----------------|------------|------------------|
| | Первый месяц | Первые 3 месяца | Первый год | Нужна до сих пор |
| Опытные педагоги | | | | |

| | | | | |
|----------------------------|--|--|--|--|
| Старший воспитатель | | | | |
| Коллеги | | | | |
| Заведующий | | | | |
| Специалисты ДОУ | | | | |

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

- 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 и т.д., 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 и т.д. С этой целью предлагается использовать модифицированный тест Е.И. Рогова «Удовлетворенность работой» Содержание данного теста адаптировано для работников детского сада. Молодым педагогам предлагалось ознакомиться с содержанием теста и определить степень своей удовлетворенности высказываниями по пяти бальной системе, аргументировать свой выбор.

Рекомендации:

Подготовка индивидуального плана профессионального становления на следующий учебный год:

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

