

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №22»
Артемовского городского округа



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ детский сад №22
Ю.В.Волкова

Приказ № 8/1-О от 17.01.2023г

Программа наставничества

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;

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	Наименование мероприятий	Сроки выполнения	Отметка о выполнении	Примечание
1.	Изучить анкетные данные специалиста			
2.	Ознакомить специалиста с историей и традициями ОУ			
3.	Оказать помощь специалисту в усвоении основных нормативных правовых актов, регламентирующих организацию деятельности ОУ			
4.	Провести со специалистом беседу о профессиональной этике			
5.	Подобрать и рекомендовать специалисту для изучения перечень специальной литературы, провести с ним беседу			

6.	Оказать помощь в разработке плана проведения мероприятий			
7.	Оказать помощь по ведению документации			
8.	На конкретных примерах объяснить порядок, формы и методы работы по специфике			
9.	Подготовить характеристику на закрепленного специалиста			

ФИО наставника

Подпись наставника

«__» _____ 20__ г.

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

для молодых специалистов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да

Нет

Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? _____

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в планировании

- проведении занятий

- проведении мероприятий

- общении с коллегами, администрацией

- общении с воспитанниками, их родителями

- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- формулировать цели занятия

- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия

- типы занятий, методика их подготовки и проведения

- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе

- приемы активизации учебно-познавательной деятельности воспитанников

- учет и оценка знаний воспитанников

- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников на занятии
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН воспитанников
- развивать творческие способности воспитанников
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- другое (допишите) _____

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.