## государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» имени братьев Глубоковых с. Лопатино муниципального района Волжский Самарской области

## Структурное подразделение «Детский сад «Улыбка»

**Программа по реализации наставничества**

**с Тяжевой Олесей Александровной**

Наставничество играет важную роль в системе дошкольного образования. Это один из видов индивидуальной работы с педагогическими сотрудниками, которые только вступили на трудовой путь и еще не имеют рабочего стажа или назначены на новую для них должность. Одновременно с этим, наставничество представляет собой процесс формирования и развития личностных, интеллектуальных, духовных качеств специалиста и его подготовки к активному труду. Функции наставника в детском саду может выполнять только сотрудник с опытом работы в педагогической сфере более трех лет, обладающий ценными знаниями и умениями.

В число задач программы наставничества в детском саду входят:

Теоретическая,

методическая,

психологическая поддержка молодых специалистов.

Помощь в планировании карьерного продвижения, мотивирование к повышению квалификации. Стимулирование к освоению передовых образовательных технологий и улучшению собственных теоретических и практических навыков. Анализ динамики совершенствования профессионализма воспитателей ДОУ.

Главные направления программы: Совершенствование педагогических умений и навыка моделирования учебно-воспитательного процесса. Обучение составлению педагогических документов. Изучение инструкций и нормативной документации, регламентирующей образовательную и воспитательную деятельность в детсаду. Анализ уровня подготовки специалистов и итогов наставнической работы.

Планируемые результаты реализации программы наставничества в ДОУ: Стремление к открытому взаимодействию на условиях взаимопомощи. Улучшение взаимоотношений с представителями педагогического коллектива, детьми и их родителями. Познание собственных педагогических качеств и стремление к саморазвитию. Повышение профессионального уровня и готовности к полноценной работе. Для успешной реализации программы должны быть соблюдены следующие условия: Оптимальное сочетание теории и практики. Непрерывное, систематичное взаимодействие наставника с подопечным. Своевременное предоставление молодому специалисту всей необходимой информации. Взаимосвязь всех методических модулей, методик и форм работы. Анализ итогов.

Программа рассчитана на 3 года, но этот срок может быть продлен или сокращен, исходя из потребностей в наставнической помощи.

Процесс внедрения наставнической программы в детсаду состоит из следующих этапов:

Диагностика – выявление проблем и сложностей в профильной деятельности молодых воспитателей ДОУ, выбор направлений работы путем собеседования, опроса, заполнения анкеты или анализа специфики организации педагогического процесса в группе детсада. Наставник оценивает квалификацию подопечного по следующим критериям: уровень образования; личностные особенности; теоретические знания по следующим направлениям: педагогика, основы психологии, методики обучения и воспитания детей дошкольного возраста; практический опыт работы с дошкольниками; планируемые результаты педагогической работы. По результатам диагностики наставник условно причисляет подопечного к одной из групп: педагоги с достаточным уровнем теоретической базы, но без практического опыта; воспитатели с недостаточными теоретическими знаниями и практическими навыками; работники со слаборазвитой мотивацией. Затем воспитатель-наставник определяется с целями, содержанием, формами и методами работы с молодым педагогом и составляет персональный план развития его профессиональных качеств на год. могут быть внесены дополнения и/или корректировки.

Практика – реализация главных положений программы наставничества в детском саду: обеспечение условий для профессионального развития новичков на основе взаимопомощи и взаимной поддержки; методическая поддержка; составление планов обучения воспитанников согласно ФГОС ДО, программным целям и специфике возраста детей; содействие в выборе и практическом использовании методических пособий, дидактических средств и игровых материалов; координация деятельности молодых воспитателей; внесение корректировок в учебные действия педагога, разъяснения непонятных моментов.

Анализ – оценка результатов деятельности и эффективности каждого этапа: анализ итогов педагогической деятельности воспитателя; самоанализ собственной работы за год; динамика повышения квалификации специалиста; планирование деятельности на будущий период; позиция воспитателя в кругу его коллег (рейтинг); оформление выводов.

Формы наставничества в ДОУ

Для повышения профессионализма подопечных наставники используют на практике различные формы взаимодействия с ними. При этом учитываются персональные особенности и профессиональный уровень конкретного молодого специалиста, поставленные задачи и этап прохождения программы.

Организация наставничества в ДОУ Проект наставничества в детсаду организуется согласно годовому плану учреждения дошкольного образования. Деятельность педагогов-наставников осуществляется под руководством воспитателей групп, профильных специалистов или старшего воспитателя.

**ПЛАН**

**профессионального становления педагога первого года работы**

*Божковой Т.А.*

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(Ф.И.О. педагога)

на 2021/22 учебный год

*Дыченко Е.А.*

педагог-наставник **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(Ф.И.О. педагога)

ПРИНЯТО

педагогическим советом МБДОУ ДС № 47 «Радуга», г. Светлоград

Протокол от 26.09.2019 № 5

**п.НПС Дружба**

**2022 год**

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

**Задачи:**

* обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
* обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО;
* оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
* способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
* развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
* создание условий для развития инициативы и рефлексивных навыков;
* привитие интереса к педагогической деятельности.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Дата проведения** | **Тема** | **Вопросы для обсуждения** | **Форма проведения** | **Результат** |
| сентябрь | Изучение нормативно-правовой базы | Изучение «Закона об образовании»,  ФГОС ДО,  Конвенции ООН о правах ребенка | Выработка рекомендаций по планированию деятельности:  по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей | Изучение методических рекомендации об особенностях воспитательной работы с детьми младшего дошкольного возраста.  Подготовка к составлению плана самообразования |
| Оказание помощи по организации качественной работы с документацией | Изучение ООП, АООП,  годового плана работы.  Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования.  Заполнение информационной карточки листа молодого [педагога](http://worldofteacher.com/1580-342.html) |
| Корректировка методической темы самообразования | Выбор темы и направление работы.  Подборка методической литературы на учебный год |
| октябрь | Помощь в составлении календарного и карточного планирования | Структура календарного планирования  Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно – образовательного процесса | Просветительское занятие | Создание накопительной папки практических материалов по теме |
| Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога | Педагогическое самообразование  Участие в работе  «ШМП», «ШПО» |
| ноябрь | Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации. | Посещение педагогического совета по теме.  Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний | Просветительское занятие | Выработка рекомендаций |
| Имидж педагога | Педагогическая этика, риторика, культура поведения |
| Открытые просмотры образовательной деятельности педагогов-наставников | Методика проведения образовательной деятельности |
| Самоанализ ОД | Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии |
| декабрь | Как провести эффективно утренник. Секреты мастерства | Общие вопросы методики проведения  новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями | Обмен опытом | Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений |
| февраль | Открытые просмотры у молодого специалиста | Методика проведения образовательной деятельности | Интерактивные уроки | Составление анализа, самоанализа ОД |
| март | Портфолио достижений педагога | Общие положения портфолио педагога.  Структура содержания и порядок ведения портфолио.  Оценивание материалов портфолио | Обучающее занятие | Выработка рекомендаций |
| апрель | Система мониторинга в ДОУ | Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития) |
| май | Самообразование воспитателя | Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию |
| Итоги первого года наставничества | Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества |  |  |