ПРИНЯТА	УТВЕРЖДЕНА
На педагогическом совете	Директор ГБОУ СОШ им. М.К.
ГБОУ СОШ им. М.К. Овсянникова	Овсянникова с. Исаклы:
с. Исаклы	Е.Н. Нестерова
Протокол №	<u>«»</u> 20_г.
От «»20 г.	Приказ №
	От «» 20 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

структурного подразделения «Детский сад Аленушка»» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Михаила Кузьмича Овсянникова с. Исаклы муниципального района Исаклинский Самарской области

наставник: руководитель МО м.р. Исаклинский Е.В.Башкирова руководитель СП «Детский сад Аленушка» ГБОУ СОШ им. М.К.Овсянникова с. Исаклы Е.В.Башкирова на 2022-2023 учебный год

Содержание

1. Целевой раздел	
1.1 Пояснительная записка	2
1.2 Цель и задачи программы	3
1.3 Ожидаемые результаты	4
II. Содержательный раздел	
2.1 Содержание программы	4
2.2 Этапы реализации программы	5
2.3 Механизм реализации программы	9
III.Заключение	10

І. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. 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.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к 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 новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Именно поэтому дошкольные образовательные организации (ДОО) требуют более опытных людей (наставников) подготовить молодых педагогов к работе.

программы Идея создания появилась В результате осознания профессионально-личностного необходимости сопровождения развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов интеллектуальное единение, обмен происходит опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность:

У большинства молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ» наблюдается неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения; недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, в первую очередь, опытными коллегами. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас, как никогда, актуален.

Проблема.

Недостаточно высокий уровень профессиональный компетентности молодых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа наставничества направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

1.2 Цель и задачи программы

Цель: Обеспечение успешного вхождения молодого специалиста в профессиональную деятельность и дальнейшее закрепление в ней через создание условий для его профессионального становления.

Задачи:

- 1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
- 2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.

- 3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
- 3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;
- 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
 - 3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.
- 4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

1.3 Ожидаемы результаты:

- 1. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.
- 2. Рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня его готовности к педагогической деятельности.
- 3. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.

II Содержательный раздел

2.1 Содержание программы

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в СП является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности. Основными принципами движения

наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы — это период становления молодого специалиста.

Чтобы молодой специалист, стал профессионалом ему необходимо пройти 4 стадии:

<u>Первая стадия</u> – бессознательная некомпетентность: нет необходимых знаний, умений и навыков;

Профессиональная самооценка: «Я не знаю, что я не знаю» (уровень профессионализма - низкий).

<u>Вторая стадия</u> – сознательная некомпетентность: осознание того, каких профессиональных знаний, умений, навыков не хватает.

Профессиональная самооценка: «Я знаю, что я не знаю» (потенциальный уровень профессионализма – учебный).

<u>Третья стадия</u> – сознательная компетентность: знает содержание своих профессиональных знаний, умений и навыков и может их эффективно применять.

Профессиональная самооценка: «Я знаю, что я знаю» (уровень профессионализма – основной или номинальный).

<u>Четвёртая стадия</u> — бессознательная компетентность: профессиональные навыки полностью интегрированы, встроены в поведение.

Высокий уровень мастерства (уровень профессионализма – оптимальный перспективный).

2.2 Этапы реализации программы

Работу с молодым педагогом мы разделили на три этапа:

- 1. Подготовительный
- 2. Практический
- 3. Аналитический

Первый этап «Подготовительный»

Цель: Создание методической базы для реализации программы: рекомендации, обучающие и диагностические материалы.

Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- организационные вопросы. Ознакомление с учреждением, традициями, правилами внутреннего трудового распорядка, создание нормативных документов для реализации программы; положение, приказ;
- разработка мониторинга реализации программы: входная диагностика, диагностика профессиональной готовности педагога: деятельность, умения, знания, коррекция; оценка успешности учебной работы педагога;
- разработка программно-методического, информационного обеспечения: программы, рекомендации, памятки начинающему педагогу, наставнику;
- методическая помощь при разработке образовательной программы;
- методическая помощь при составлении календарно-тематического планирования;

Ожидаемый результат:

- У начинающего педагога будут определены методические затруднения;
- создана методическая базы для реализации проекта;
- разработано программно-методическое, информационное обеспечение.

Второй этап «Практический»

Цель: внедрение в практическую деятельность программы.

Он включает в себя:

- совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы;
- ознакомление молодых специалистов с организацией предметноразвивающей среды в группах;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО;
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах;
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- консультации для молодых специалистов по работе с родителями;
- самообразование молодых специалистов;
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы наставника о цели, назначении, принципах, о психолого-педагогических особенностях воспитанников,

- о личностной позиции и педагогической миссии логопеда детского сада.
- 2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего логопеда, для его самореализации.
- 3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
- 4. Вовлечение молодого педагога в инновационную деятельность.
- 5. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
- 6. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающим педагогом.
- 7. Контроль, учет и оказание методической помощи воспитателям.
- 8. Обеспечение начинающего специалиста самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса
- 9. Обучение начинающего специалиста правильному и рациональному ведению документации.
- 10. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Практический этап — это сложный процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, развитие авторитета среди детей, родителей, коллег с помощью педагогов-наставников. С этой целью была проведена огромная работа, в ходе которой применялись разнообразные современные формы методической работы, которые не только формируют определенный багаж знаний, но и развивают навыки и умения как эти знания применять на практике с детьми, т. е. взаимодействие с молодыми педагогами имело практический характер.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству:

- дискуссии
- консультации
- практикумы
- мастер-классы
- методическая мастерская
- серии открытых мероприятий
- методические тренинги
- педагогические советы
- ярмарка педагогических идей и т.д.

Ожидаемые результаты:

- 1. Повысится профессиональная компетенция начинающего логопеда:
- 2. Повысится результативность обучения;
- 3. Произойдет расширение возможностей для творческого развития личности ребенка, реализации его потенциальных возможностей.

Третий этап «Аналитический»

Цель: Анализ, оценка, перспектива развития педагога.

- Показ молодому специалисту открытых занятий;
- анализ результатов работы на педагогическом совете;
- подведение итогов работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым педагогом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

2.3 Механизм реализации программы

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем СП

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми

и осуществляется работа и контроль. Контроль над реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Заключение.

Работа педагога невозможна без наличия глубоких, разносторонних знаний, объединенных с высокими человеческими качествами. Поэтому необходима профессиональная поддержка молодого педагога, грамотное профессиональное методическое сопровождение и самообразование.

У современных педагогов должны быть уже сформированы основные компетенции для их успешной педагогической деятельности, а формирование этих компетенций будет успешным, если сам педагог будет работать над своим саморазвитием, знать суть и содержание профессиональной компетентности педагога.

Компетентностный подход в подготовке специалистов лежит в основе разрабатываемых стандартов третьего поколения. Четкое представление о структуре профессионализма педагога ДОУ позволит повысить качество его профессиональной подготовки.