

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа пос. Просвет
структурное подразделение «Детский сад «Росинка»
муниципального района Волжский Самарской области



Утверждаю
Руководитель
ГБОУ СОШ пос. Просвет
СП «Детский сад «Росинка»
Дворникова В.В.

**Программа по организации наставничества
в ГБОУ СОШ пос. Просвет
структурном подразделении «Детский сад «Росинка»
на 2023 – 2024 учебный год**

**Наставник: воспитатель 1 категории
Торчилевская Н.И.
Наставляемый: Атнагулова К.Н.**

Рассмотрено
на педагогическом совете №1
протокол №1 от 01.09.2023 г

1. Паспорт программы

Название программы	Программа по организации наставничества в ГБОУ СОШ пос. Просвет структурном подразделении «Детский сад «Росинка»
Автор	Торчилевская Наталья Ивановна
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	1 год
Этапы реализации	1 этап – адаптационный 2 этап – основной, развивающий 3 этап – контрольно-оценочный
Цель	Оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивация на дальнейшее саморазвитие.
Задачи	<ol style="list-style-type: none">1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения.2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям дет.сада и т.д.).3. Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.4. Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности.5. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности. Способствовать профессиональному развитию и раскрытию творческого потенциала.
Структура программы	<ol style="list-style-type: none">1.Паспорт программы2.Пояснительная записка3.Содержание программы4.Этапы реализации программы5. Механизм реализации программы
Ожидаемые результаты	- наставляемые приобретут возможность личностного профессионального роста; - улучшится качество образовательного процесса в детском саду - ускорится процесс профессионально становления молодого специалиста

1. Пояснительная записка

Актуальность. Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится и в ФГОС ДО, «Профессиональном стандарте педагога в ДОУ», национальном проекте «Образование».

Проблема. Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время - это достаточно сложная задача для молодого специалиста. Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми. Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности:

Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики учреждения, коллектива, родительского социума.

Во-вторых, молодой педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития воспитанников, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни».

Цель. Оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивация на дальнейшее саморазвитие.

Задачи.

- Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения.
- Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям дет.сада и т.д.).
- Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.
- Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности.
- Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности. Способствовать профессиональному развитию и раскрытию творческого потенциала.

Срок реализации программы: 1 год.

Ожидаемые результаты:

- наставляемые приобретут возможность личностного профессионального роста
- улучшится качество образовательного процесса в детском саду
- ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста

3.Содержание программы



Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.

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 структурном подразделении «Детский сад «Росинка» 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.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы. В дошкольной образовательной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию: это молодые специалисты (выпускники ВУЗов и колледжей) и начинающие педагоги (специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю)).

4. Этапы реализации программы

1 этап. Адаптационный

Задачи этапа: адаптация молодого педагога, выявление профессиональных затруднений; разработка основных направлений работы.

Содержание этапа:

Педагог-наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

2 этап. Основной, развивающий

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОО и задачами воспитания и обучения детей;
 - разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
 - оказание методической помощи опытным педагогом начинающим;
 - помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
 - оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
 - советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Контрольно-оценочный

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

5. Механизм реализации Программы

Реализация программы наставничества рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации. Старший воспитатель и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставника.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником. На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

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

Индивидуальный маршрут наставляемого

Сроки	Содержание мероприятий	Ответственный
Сентябрь	<ol style="list-style-type: none">1. Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование.2. Оказание помощи в оформлении групповой документации.3. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования.4. Работа по организации развития и совершенствования предметно-пространственной среды.	наставник
Октябрь	<ol style="list-style-type: none">1. Оказание помощи в написании рабочей учебной программы.2. Планирование и организация НОД.3. Контроль за планированием образовательной работы в группе молодого специалиста	Ст.воспитатель наставник
Ноябрь	<ol style="list-style-type: none">1. Посещение молодым специалистом мероприятий опытных педагогов.2. Оказание помощи в составлении плана работы с родителями.	Ст.воспитатель наставник

Декабрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Посещение молодым специалистом педагогических мероприятий опытных педагогов. 2. Оформление документации по педагогическому мониторингу уровня усвоения программного материала воспитанниками группы. 	Ст.воспитатель наставник
Январь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование совместной деятельности детей и педагога в свободное от НОД время. 2. Знакомство с современными образовательными технологиями. 	Ст.воспитатель наставник
Февраль	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация посещений педагогом – наставником педагогических мероприятий молодого педагога. 2. Оказание помощи в планировании работы по развитию игровой деятельности детей. 	Ст.воспитатель наставник
Март	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация посещений педагогом – наставником педагогических мероприятий молодого воспитателя. 2. Мастер-класс по изготовлению атрибутов для игр и учебных пособий (по запросу наставляемого) 	Ст.воспитатель наставник
Апрель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тестирование молодого педагога по выявлению знаний по реализуемой программе. 2. Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта. 	Ст.воспитатель наставник
Май	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы за учебный год. 2. Составление отчетов наставника и молодого специалиста 3. Консультирование в составлении плана работы с 	Ст.воспитатель наставник