



**ПРОГРАММА
ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ
СПЕЦИАЛИСТОМ В РАМКАХ
ШКОЛЫ «ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ НАДЕЖДА»
в МБДОУ №45 «ВОЛЧОК»**

**Авторы-разработчики:
Заместители заведующего по УВР:
Кренева Наталья Петровна,
Мингазова Нурия Минефаттыховна**

Сургут 2022

Пояснительная записка

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 процесс адаптации, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Становление молодого педагога, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями и навыками в профессиональной деятельности.

Разработанная программа ШКОЛЫ «ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ НАДЕЖДА» призван помочь становлению молодого педагога в дошкольном учреждении и закреплению его в образовательной организации.

Идея создания программы Школа «ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ НАДЕЖДА» в МБДОУ №45 «Волчок» появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. Так как при взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа школы «ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ НАДЕЖДА» наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Считаем, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Актуальность

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией детского сада, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество в образовании - форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей

интеллектуально- эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях дошкольной организации.

Задачи:

- создать условия для адаптации молодому педагогу в педагогическом коллективе;

- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь специалисту в повышении профессиональной компетентности;

- способствовать раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, развитие творческих способностей и профессионального мастерства.

- создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, в том числе навыков применения различных форм и методов воспитания и обучения, психологии общения с дошкольниками и их родителями (законными представителями);

- развивать потребности и мотивации у молодого педагога к самообразованию и профессиональному росту.

Содержание деятельности:

1. Знакомство с нормативными документами (должностной инструкцией)
2. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Разработка плана работы с молодыми педагогами школы «Педагогическая надежда», выбор темы самообразования.
3. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
4. Посещение молодым специалистом мероприятий и занятий в ДОУ. Анализ просмотренных мероприятий.
5. Участие в городских мероприятиях «Декада молодого специалиста», методических мероприятиях МБДОУ, Весенней сессии «WEB-клуб молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник» для молодых
6. Оказание помощи молодому специалисту в повышении эффективности организации воспитательно-образовательной деятельности.
7. Презентация опыта успешной педагогической деятельности педагогов-наставников.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.
9. Приобщение молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе традиций образовательного учреждения

Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества

обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик Положение МБДОУ №45 «Волчок» о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации обмена опытом между обучающимися"

Приказ МБДОУ о наставничестве

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в образовательном учреждении;
- активизация практических, индивидуальных навыков и умений в проведении мероприятий;
- рост профессиональной компетентности молодого педагога и повышение уровня готовности к педагогической деятельности;
- совершенствование педагогического мастерства молодых педагогов в развитии детей дошкольного возраста;
- познание себя и ориентация на ценности саморазвития;
- использование в работе молодого педагога инновационных педагогических технологий;
- транслирование своей педагогической деятельности на мероприятиях различного уровня;
- получение квалификационной категории по должности.

Основные принципы:

- Принцип уважения и доверия к человеку.
- Принцип сотрудничества.
- Принцип добровольности и целеустремленности работы наставника;
- Принцип индивидуализации

Этапы работы с молодым специалистом.

1. *Адаптационный* изучаются нормативные документы, определяется круг профессиональных обязанностей и полномочий, формируются умения работы с документацией

2. *Основной (проектировочный)* реализуется программа формирования профессиональных компетенций, разрабатывается индивидуальная профессионально-методическая траектория, проектируется реализуется программа воспитательной деятельности с детьми.

3. *Контрольно-оценочный* Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога.

4. *«Самостоятельные шаги»* Наставник определяет степень готовности молодого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования,

ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- уметь разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки; содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, привлекать к участию в общественной жизни коллектива;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности образовательной организации и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- работать постоянно над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- уметь анализировать и оценивать свою педагогическую деятельность.

Профессиональные качества современного педагога

- исследовательский интерес и стремление к новаторству
- социальная мобильность
- способность к постоянному обучению и переобучению
- лидерские качества
- креативное, творческое мышление
- соблюдение здорового образа жизни
- коммуникативная компетентность
- профессиональная ответственность
- адекватная самооценка

Виды контроля работы молодого специалиста.

В работе с молодым педагогом в МБДОУ №45 «Волчок» используются все виды контроля, которые действуют в образовательной организации. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится обзорный контроль. Он проводится путем посещения всех занятий и мероприятий. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в течение первого года работы проводится предупредительный контроль. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога. Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй год работы в учреждении молодой специалист ставится на персональный контроль, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

На третий год работы проводится фронтальный контроль, при котором проверяются знания, умения и навыки воспитанников, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом факторов:

- уровня базового образования;
- индивидуальных особенностей;
- уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- практического опыта работы с детьми

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ОУ.



Результативность реализации программы в МБДОУ №45 «Волчок»

- Материально-техническое обеспечение образовательного процесса в дошкольном учреждении соответствует современным требованиям на 95% и помогает молодым педагогам реализовать инновационные подходы
- Создан банк разработаны опросники, диагностики для проведения мониторинга подготовленности молодых специалистов в соответствии с установленными требованиями
- Участие молодых педагогов в конкурсах различного уровня
- Участие в семинарах, вебинарах, мастер-классах, Декаде молодого специалиста, Весенних сессиях.
- Профессионально-квалификационный рост педагога

Наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и - работодателя. Проведение на протяжении учебного года в МБДОУ систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ на практике;
- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому