Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 6» дошкольные группы

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА–**

**«Педагог-педагог»**

**на 2023 -2024 учебный год**

Составитель

Каепкулова Резеда Юлаевна

воспитатель

первой квалификационной категории

**Оглавление**

[**1. Пояснительная** 2](#_Toc164686150)

[**2. Цель и задачи программы** 3](#_Toc164686151)

[**3. Основные направления** 3](#_Toc164686152)

[**4. Планируемые результаты** 3](#_Toc164686153)

[**5. Содержание программы** 3](#_Toc164686154)

[**6. План реализации программы** 4](#_Toc164686155)

# **1. Пояснительная**

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом-воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Задача наставника – помочь наставляемому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Безусловно, высококачественное наставничество связано с компетентностью, опытом и четким распределением ролей, но, кроме того, оно в самой значительной степени определяется балансом личностных качеств наставника.

Поэтому при назначении наставника необходимо учитывать основополагающие принципы наставничества:

- конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и наставляемого педагога (соблюдение такта, специфичность которого заключается в том, что он выступает: мерой профессионального поведения педагога, его действий, поступков; важным условием построения рационального общения наставник – наставляемый педагог; мерой в выборе и использовании наставником тех или иных методов, форм, средств взаимодействия);

- взаимный интерес к наставничеству;

- добровольность, поскольку деятельность наставника – важное общественное поручение, то необходимо обоюдное согласие наставника и наставляемого педагога, т.е. осуществляется свободный выбор наставника и наставляемого педагога, учитывается их взаимный интерес.

**Срок реализации программы** 2 года.

Начало реализации программы наставничества с 30.10.2023

Срок окончания 30.10.2025

# **2. Цель и задачи программы**

**Цель работы:** создание условий для работы и профессионального роста молодого педагога, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога

**Задачи:**

1.Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.

2. Оказывать методическую помощь в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;

3. Способствовать освоению и внедрению в образовательную деятельность современных образовательных технологий, методик.

4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога

**3. Основные направления:**

1.Диагностика затруднений молодого специалиста, оказание помощи на основе его потребностей.

2.Формирование навыка ведения педагогической документации.

3.Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.

4. Развитие профессиональной компетенции.

5.Привлечение молодого педагога к участию в работе методических объединениях воспитателей.

# **4. Планируемые результаты**

1. Успешно будет пройден наставляемыми педагогами период адаптации к новому коллективу. 2. Будет повышена профессиональная компетентность наставляемых педагогов через участие в педагогических мероприятиях дошкольной организации, в конкурсах профессионального мастерства, диссеминации опыта. У наставляемых педагогов будут сформированы профессиональные умения, накоплен педагогический опыт, который будет применяться в образовательной деятельности.

3. Наставляемые педагоги будут обеспечены информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями, личностного роста, самообразования.

4. Наставляемые педагоги будут использовать в практике эффективные современные формы, методы, технологии, программы с воспитанниками, родителями

# **5. Содержание программы**

**Этапы работы.**

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности наставляемого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога и соответствующих им профессионально важных качеств.

Поэтому наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

1 этап – адаптационный. Ознакомление с кругом обязанностей и полномочий начинающего специалиста, а также выявление с помощью анкетирования недостатков, потребностей в его умениях и навыках. По итогам анкетирования и собеседования определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником.

2 этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует персонализированную программу по вхождению в профессиональную деятельность наставляемого педагога. Осуществляет корректировку профессиональных умений педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3 этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

# **6. План реализации программы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Содержание работы** | **Форма проведения** | **Сроки** |
| 1 | Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ | Самостоятельное изучение материала.Консультации и ответы на интересующие вопросы. | Ноябрь |
| Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение ООП учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию. | Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. |
| Изучение методики проведения ООД, совместная разработка конспектов ООД.Оформление документации группы | Посещение молодым специалистом ООД и режимных моментов у наставника.ОбсуждениеКонсультация |
| Выбор темы самообразования, составление плана. | Консультации и ответы на интересующие вопросы.Подбор методической литературы по теме самообразования. |
| 2. | Виды и организация режимных моментов в детском саду. | Консультация | Декабрь |
| Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.Подготовка педагога к проведению новогоднего утренника: организация детей, участие в роли. | Обмен опытом Ознакомление планом предварительной работы с детьми и родителями.Обсуждение общих вопросов методики проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями. |
| 3. | Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. | Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». | Январь |
| Организация игровой деятельности детей.Роль игры в развитии детей дошкольного возраста. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности. | Наблюдение за работой молодого воспитателя. Консультации и ответы на интересующие вопросы. |
| Углубленный просмотр локальных документов ДОУ. | Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. |
| 4. | Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. | Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. | Февраль |
| Подготовка к родительскому собранию «Сенсорное развитие детей младшего возраста в разных видах деятельности» | КонсультацияРекомендацииПомощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания. |
| Наблюдение за педагогическим процессом, советы молодому специалисту по предупреждению возможных ошибок в работе. | Консультация и методическая помощь. |
| 5. | Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей. | Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей. | Март |
| Просмотр конспекта и проведение занятия молодым педагогом. | Посещение занятий и режимных моментов. Обсуждение |
| 6. | Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности. | Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме. | Апрель |
| Рекомендации по пополнению развивающей среды в группе. | Консультация наставника. |
| Организация и руководство играми детей во второй половине дня. | Наблюдение, анализ, рекомендации |
| Знакомство с мониторингом, изучение методик проведение и обследования воспитанников. | Помощь в проведении мониторинга.Подбор диагностического материала.Помощь в заполнение карты. |
| 7. | Подготовка к летне-оздоровительному периоду: ведение документации в летний период. | КонсультацияРекомендация | Май |
| Проведение итогов работы. | Самоанализ молодого специалиста. |