

Утверждаю»
Директор ГБОУ СОШ с. Девлезеркино
Е. А. Белов

«29» 08 2024г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Прохоровой Ирины Александровны с воспитателем Сидоровой Еленой Владимировной на
2024/2025 учебный год**

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. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

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.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, 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.

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

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. 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 опытного 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 воспитателем на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

ЦЕЛЬ:

Оказание помощи педагогу в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагога.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности воспитателя.

Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства воспитателя в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Развитие профессиональной компетенции.
3. Изучение уровня профессиональной подготовки воспитателя и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности работы:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия наставника и наставляемого.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение воспитателя педагогической и учебно-методической информацией.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

С консультирование (индивидуальное, групповое);

С активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение НОД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

Деятельность наставника:

- 1- й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
- 2- й этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
- 3- й этап - контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты: для воспитателя:

С Познание педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.

S Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

S Рост профессиональной и методической компетенции воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

для наставника:

S эффективный способ самореализации;

S повышение квалификации;

S достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. *для*

образовательной организации:

S повышение компетенций специалиста в образовательном учреждении. **Принципы**

S добровольность;

S гуманность;

S соблюдение прав молодого специалиста;

S соблюдение прав наставника;

S конфиденциальность;

S ответственность;

S искреннее желание помочь в преодолении трудностей;

S взаимопонимание;

S способность видеть личность.

Этапы реализации программы.

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1- й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2- й этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3- й этап - контрольно-оценочный.

1 этап. Адаптационный (Диагностический)

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений педагога; разработка основных направлений работы с педагогом.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность 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.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе. В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

S Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Контрольно-оценочный (Аналитический)

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

Содержание этапа:

S Анализ результатов работы педагога с детьми;

S Динамика профессионального роста педагога;

S Самоанализ своей деятельности за прошедший год;

S Перспективы дальнейшей работы с педагогами;

S Подведение итогов, выводы.

<i>№ п/ п</i>	<i>Планируемые мероприятия</i>	<i>Срок исполнения</i>	<i>Форма отчетности</i>	<i>Отметка наставника о выполнении</i>
1.	-Изучение “Закона об образовании в РФ”; - Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» -Профстандарта педагога; -Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах;	сентябрь	календарно-тематическое планирование Памятка по заполнению классного журнала	

	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение инструктажа по оформлению классного журнала, журналов индивидуально-групповых, факультативных и кружковых занятий 			
2.	<ul style="list-style-type: none"> - Выбор темы по самообразованию; - Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов; - Практическое занятие: «Как работать с дневниками учащихся», 	октябрь	Список учебно-дидактического материала Памятка по ведению и оформлению дневников .	
3.	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в заседании методического объединения; - Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. - Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета - Знакомство с условиями аттестации на соответствие занимаемой должности 	Сентябрь - ноябрь	Выработка рекомендаций Список литературы	
4.	<ul style="list-style-type: none"> - Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися - Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету - Анализ работы за первое полугодие 	Декабрь - январь	Выработка рекомендаций Промежуточный отчет	
5.	<ul style="list-style-type: none"> - Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе» 	январь	Выработка рекомендаций	
8.	<ul style="list-style-type: none"> - Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока». - Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический) 	апрель	Памятка Подбор примеров - ситуаций (информационный лист)	

9.	<ul style="list-style-type: none"> - Отчет молодого специалиста о проделанной работе. - Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год. 	май	Отчет и заключение наставника с оценкой о проделанной работе	
10.	<p>Совместная разработка системы занятий по теме или отдельного урока, консультации по волнующим вопросам с психологом, наставником, администрацией, участие в Педагогических советах, методических совещаниях, посещение уроков опытных учителей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп.</p>	С истематически		

Заместитель директора по УВР

Прохорова И. А.