

Структурное подразделение детский сад «Забава»
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Пестровка
Муниципального района Пестравский Самарской области

Приложение №3 к приказу № 1.10 от 09.01.2024

Утверждаю:

Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

 А.Ю. Мясоедова

« 09 » февраля 2024г.

Программа наставничества

Составитель:
Филимонова О.А., воспитатель
СП д/с «Забава ГБОУ СОШ с. Пестровка

Пестровка 2024.

Структурное подразделение детский сад «Забава»
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Пестровка
Муниципального района Пестровский Самарской области

Приложение №3 к приказу № ____ от _____

Утверждаю:

Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

_____ А.Ю. Мясоедова

« ____ » _____ 2024г.

Программа наставничества

Составитель:
Филимонова О.А., воспитатель
СП д/с «Забава ГБОУ СОШ с. Пестровка

Пестровка 2024.

Содержание

1. Паспорт программы	3
2. Пояснительная записка	4
3. Цель, задачи программы	7
4. Содержание программы	8
5. Этапы реализации программы	8
6. Механизм реализации программы	9

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

I.	Наименование программы	Программа наставничества для работы с молодым педагогом в ДОУ
II	Основные цели, задачи программы.	<p>Цель: Оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении.</p> <p>ЗАДАЧИ:</p> <p>1 .Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.</p> <p>2 .Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:</p> <p>2.1.Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно – образовательной работы;</p> <p>2.2. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.</p> <p>3. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста.</p>
III.	Сроки реализации программы	2024-2025 учебный год
IV.	Структура программы	Паспорт программы. Пояснительная записка Содержание программы. Этапы реализации программы. Механизм реализации. Приложение
V.	Составители программы	Филимонова О.А. - воспитатель

VI.	Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> • Руководитель • Педагог-наставник • Молодой педагог
VII.	Ожидаемые результаты Программы	<p>Молодой педагог ДООУ приобретет возможность личностного и профессионального роста.</p> <p>Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДООУ. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.</p>

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние
- необходимое взаимодействие семьи и ДООУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества СП д/с «Забава» ГБОУ СОШ с. Пестровка разработана с

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

Актуальность

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОО», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. 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 профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

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

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Цель: Оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении.

ЗАДАЧИ:

1. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.

2. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:

2.1. формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;

2.2. формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решений;

2.3. оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

3. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста.

Ожидаемый результат.

1. Молодой педагог ДОУ приобретет возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.
3. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1.ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Подбор методической литературы для изучения молодым специалистом.
 - Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

II этап Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания ФОП ДО, ФАОП ДО.
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодого специалиста с организацией предметно- развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставником для молодого специалиста в старшей группе.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодым педагогом, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодого специалиста по работе с родителями.

- Обсуждение участия в окружных и региональных конкурсах.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Показ молодым специалистом открытых мероприятий:
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

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

3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставником, молодым педагогом, методистом дошкольной организации. Методист осуществляет контроль реализации программы и за работой наставника.

Методист 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 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 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.

