**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области**

**средняя общеобразовательная школа №10 г. о. Кинель Самарской области**

**структурное подразделение детский сад комбинированного вида «Лучик»**

(Программа наставничества)



Содержание

Пояснительная записка          3

Цель и задачи программы          4

Реализация программы          5

План работы с молодыми специалистами на 2022-2025 учебный год    7

Приложение            10

**Пояснительная записка**

     Одним их важнейших направлений деятельности, в условиях модернизации системы образования, является развитие кадрового потенциала. Приоритетность данного направления развития образования фиксируется в Стратегии развития российского образования до 2024 года, в Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» и в ФГОС дошкольного образования.

     Социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание».

     Современные процессы модернизации дошкольного образования выдвигают на первый план не формальную принадлежность воспитателя к профессии, а занимаемую им личностную позицию, обеспечивающую отношение к педагогическому труду. Именно такая позиция ориентирует педагога на понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с ребенком (Е.В. Бондаревская, Л.И. Божович, М. И. Лисина, В.С. Мухина). Только зрелость личностной, профессиональной позиции воспитателя обеспечивает замену традиционных ценностей обучения на ценности развития личности дошкольника и, следовательно, и повышение качества его образования.

     Становление молодого специалиста, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

**Этапы становления молодого специалиста включают:**

* адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
	+ стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
	+ преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

**Параметры**

Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

* + вхождение в профессиональное образовательное пространство,
	+ профессиональное самоопределение,
	+ творческая самореализация,
	+ проектирование профессиональной карьеры,
	+ вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
	+ самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога:

|  |  |
| --- | --- |
| **Направления** | **Содержание направления** |
| профессионализация | Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому учителю необходимо наставничество. |
| социализация | Появление новых качеств личности |

Программа наставничества МБДОУ «Кораблик» направлена на становление молодого специалиста и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности

**Цель программы**: оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении.

**Задачи программы**:

* + активное целенаправленное формирование устойчивой и осознанной мотивации быть педагогом дошкольного образования
	+ организация внутрисадовой методической работы с молодым специалистом.
	+ организация наставничества по различным направлениям с молодым специалистом.
	+ ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
	+ адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива МБДОУ «Кораблик» и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

**Реализация программы**

**Основной подход**в оказании помощи молодым у специалистам – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих педагогов.

Важнейшим этапом в профессиональном становлении воспитателей являются первый, второй годы работы в ДОУ.

Цель наставничества в этот период: увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии воспитанников, их общей культуре, умении применять теорию на практике и т.д.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа:

**1й  этап – адаптационный**. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет затруднения в его умениях и навыках, чтобы выработать план совместной работы.

**2й  этап – основной (проектировочный)**. Наставник разрабатывает и реализует план работы с молодым специалистом, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

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

**Обязанности наставника:**

1. знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных и нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

2. разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

3. изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста. Его отношение к проведению занятий, коллективу детского сада, обучающимся и их родителям;

4. знакомить молодого специалиста с традициями и корпоративными правилами СП;

5. проводить необходимое обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательной деятельности и других мероприятий;

6. давать конкретные задания; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

7. оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

8. участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о

его поощрении или применению мер воспитательного либо дисциплинарного воздействия;

9. по итогам учебного года подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, давать предложения по его дальнейшей работе.

Наставник имеет право:

- с согласия руководителя подключать других сотрудников СП для оказания помощи молодому специалисту;

- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

**Обязанности молодого специалиста:**

1. изучать Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность по занимаемой им должности;

2. выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

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

4. учиться у наставника передовым методам и формам работы;

5. повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;

6. периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации СП предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать свою профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- изучать деятельность иных организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- повышать свою квалификацию вне рамок наставничества.

**План работы с молодыми педагогами составляется ежегодно с учетом периода наставничества.**

                                                             Приложение

**Изучение профессиональной деятельности молодого специалиста (банк анкет)**

**Анкета изучения затруднений начинающего педагога ДОО**

1. Знание  анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, которые необходимо учитывать при организации воспитательно-образовательной работы в условиях дошкольной образовательной организации:

а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;

б) есть пробелы в знаниях;

в) знаю.

2. Владение  методами педагогической диагностики:

а) не владею;

б) владею частично;

в) владею свободно.

3. Умение  планировать воспитательно-образовательную  работу с детьми с учетом  их возрастных и индивидуальных  особенностей:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

4. Умение  выбрать форму организации непрерывной  образовательной деятельности с  детьми с учетом их возрастных  и индивидуальных особенностей:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

5. Обеспечение  практической направленности воспитательно-образовательного  процесса (применение полученных знаний и умений):

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

6. Знание и применение различных методов, технологий обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста:

а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;

б) есть пробелы в знаниях;

в) знаю и свободно применяю.

7. Использование здоровьесберегающих технологий:

а) не владею;

б) владею частично;

в) владею свободно.

8. Умение  обосновывать выбор тех или  иных методов обучения, их оптимального  сочетания и соотношения:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

9. Оказание  дифференцированной помощи детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

10. Умение  планировать индивидуальную работу  с детьми:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

11. Создание  благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

12. Умение  анализировать результаты, полученные  в процессе непрерывной образовательной  деятельности с детьми:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

13. Умение  активно взаимодействовать с коллегами:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

14. Умение  активно взаимодействовать с  родителями воспитанников и социумом:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

**Анкета по выявлению уровня адаптации молодых педагогов**

**к профессиональной деятельности**

* + С каким настроением вы идете на работу чаще всего? Почему?
	+ хорошим, потому что \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ;
	+ доброжелательным, потому что \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ;
	+ удовлетворительным, потому что \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ;
	+ плохим, потому что \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ;
	+ безразличным, потому что \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .
	1. Комфортно ли вы чувствуете себя на рабочем месте? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Какие условия  созданы в дошкольном образовательном  учреждении, для того чтобы вы  чувствовали себя на работе  комфортно?

* + выделена рабочая зона;
	+ оказывается своевременное методическое информирование;
	+ удобное время работы методического кабинета;
	+ оказание помощи со стороны опытных педагогов;
	+ гибкий режим работы;
	+ четкое определение круга полномочий, должностных обязанностей;
	+ доброжелательная атмосфера в коллективе;
	+ другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

4. С какими  трудностями вы встретились в  первый год своей работы? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Как складываются  ваши отношения с коллективом?

* + коллеги приняли доброжелательно;
	+ оказывают моральную поддержку;
	+ удалось найти общий язык с коллективом;
	+ коллеги оказывают практическую помощь;
	+ приглашают на просмотры непосредственно образовательной деятельности;
	+ помогают решать педагогические задачи;
	+ рекомендуют методы и приемы работы с детьми;
	+ коллеги с первого дня не обращают внимания;
	+ открыто демонстрируют нежелание помогать;
	+ нет взаимопонимания с коллегами;
	+ свободно делюсь опытом работы с коллегами;
	+ коллеги обращаются за практическими советами;
	+ я не нуждаюсь в помощи коллег.

6. Как складывается  ваше общение с воспитанниками?

* + дети настроены положительно;
	+ не воспринимают всерьез;
	+ с трудом получается настроить их на общение;
	+ не испытываю трудностей в общении и работе с детьми.

7. Как складывается  ваше общение с родителями  воспитанников?

* + испытываю трудности в общении с родителями воспитанников;
	+ не испытываю трудностей в общении с родителями воспитанников.

8. В каком  направлении профессиональной деятельности вы испытываете затруднения?

* + в изучении возможностей, потребностей, интересов субъектов образовательного процесса;
	+ проектировании и организации условий для развития детей и повышения информированности родителей о деятельности группы;
	+ организации образовательного пространства для детей и родителей;
	+ организации процесса самообразования;
	+ другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. На ваш взгляд, вы готовы к профессиональной  деятельности? Почему? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10. Оцените уровень  вашей подготовки к профессиональной  деятельности по 5-балльной системе: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Анкета для педагогов**

**"Самоанализ успешности воспитательно-образовательной работы"**

* 1. Что, на ваш взгляд, вам особенно удается в организации непосредственно образовательной деятельности с детьми? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
	2. Какие структурные элементы непосредственно образовательной деятельности с детьми не всегда удаются? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
	3. Готовы ли вы провести открытый показ образовательной деятельности для коллег? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
	4. В ходе открытого показа образовательной деятельности вы сможете показать:
	5. интересные педагогические находки;
	6. новые методики, не используемые в данной дошкольной образовательной организации;
	7. новые приемы и формы работы с детьми.
	8. Сколько времени вам необходимо на подготовку к образовательной деятельности с детьми?

(2 ч  – отлично; 1,5 ч – хорошо; 1 ч  – нормально; 0,5 ч – допустимо)

* + 2 ч;
	+ 1,5 ч;
	+ 1 ч;
	+ 0,5 ч.
	1. Поставьте оценку успешности (от 1 до 5) следующим этапам и элементам организованной вами образовательной деятельности с детьми:
	+ организационные моменты;
	+ психологический настрой детей на образовательную деятельность;
	+ формы проведения опроса;
	+ объяснение нового материала и умение активизировать познавательную и творческую деятельность воспитанников;
	+ закрепление изученного материала.
	1. По каким разделам основной образовательной программы дошкольного образования вы могли бы помочь своим коллегам?
	2. Нуждаетесь ли вы в методической поддержке?
	3. Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь вам в преодолении трудностей в профессиональной деятельности?
	+ педагог-наставник;
	+ старший воспитатель;
	+ педагог-психолог.