

Согласовано:
Педагогический совет ДОУ

Утверждено
Утверждено:
заведующим МКДОУ «Чернятинский д/с»
Приказ № 18 от 14.08.2024



**Программа наставничества в рамках деятельности
творческой группы**
в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении
«Чернятинский детский сад»
срок реализации 2024-2026 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 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.

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 творческой группы педагогов-наставников с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года

Цель программы - оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.

Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.

Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Основные понятия используемые в программе

Наставник – педагогический работник ДОУ, назначаемый ответственным, за профессиональную и должностную адаптацию и развитие педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в ДОУ.

Наставляемый – педагогический работник ДОУ, участник системы (целевой модели) наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию у наставляемого необходимых умений и компетенций осуществления педагогической деятельности в конкретной образовательной организации, с учетом ее специфики, уклада, традиций и единых требований.

Форма наставничества – способ реализации системы (целевой модели) наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Наставничество в группе – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Молодой специалист - педагогический работник, окончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступающий на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения. Начинающий педагог, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по персонализированной программе наставничества.

Основные направления:

Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.

Формирование навыка ведения педагогической документации.

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

Развитие профессиональной компетенции.

Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности работы:

Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.

Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.

Сочетание теоретических и практических форм работы.

Анализ результатов работы (диагностика развития детей)

Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

В МКДОУ «Чернятинский детский сад» наставничество реализуется со следующими категориями кадров:

- молодой специалист;
- педагогический работник, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков;
- педагогический работник, вновь заключивший трудовой договор;
- педагогический работник, имеющий непедагогическое профильное образование.
- педагогический работник, вышедший из отпуска по уходу за ребенком;
- педагогический работник не проходивший аттестацию на соответствие занимаемой должности;
- педагогический работник не проходивший аттестацию на присвоение квалификационной категории.

Формы организации взаимодействия в рамках наставничества:

индивидуальная (персонализированная) и подгрупповая.

Творческая группа – практико-ориентированная форма наставничества.

В творческую группу могут быть включены педагоги, имеющие общие профессиональные дефициты, или педагоги, изучающие общие темы по самообразованию, вне зависимости от стажа работы и уровня квалификации.

Выбор направления работы творческой группы на учебный год определяется на основании:

- анализа уровня сформированности профессиональных компетенций педагогов;
- анализа персональных запросов педагогов
- актуальности изучаемого направления в дошкольном образовании;

Руководитель творческой группы выполняет функции наставника и назначается приказом заведующего.

В рамках работы в творческой группе педагоги приобретают практический и теоретический опыт в изучаемом направлении.

Предполагаемый результат функционирования творческих групп

- повышение профессионального уровня педагогических работников ДОУ;
- улучшение психологического климата в коллективе;
- появление новых профессиональных сообществ в ДОУ;

- повышение качества воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.

Задачи функционирования рабочей группы

- оказывать помощь педагогам и специалистам в их профессиональном становлении, в адаптации к новому месту работы, должности; формирование в образовательной организации кадрового ядра.
- содействовать созданию в ДОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Виды деятельности в рамках функционирования Творческой группы

Методическое сопровождение:

- ознакомление педагогов с актуальными образовательными технологиями,
- изучение действующих нормативных документов в сфере образования;
- изучение психолого-педагогических особенностей контингента воспитанников;
- формирование у педагогов теоретических знаний и практических умений по организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ;
- Создание условий для повышения квалификации участников рабочей группы (курсовая подготовка, профессиональное обучение)

Практическая деятельность:

- Разработка тематического планирования по различным видам образовательной деятельности;
- Разработка методических материалов, для внедрения и реализации в рамках вариативной части образовательной программы ДОУ;
- Подготовка и проведения открытых мероприятий для участников творческой группы в частности, и для педагогов ДОУ в целом;
- Просмотр открытых мероприятий подготовленных участниками творческой группы в частности, и педагогов ДОУ, района, города;
- Обобщение и диссеминация педагогического опыта на уровне ДОУ, района, города;

Методы наставничества в рамках функционирования рабочей группы:

Наглядные: памятки, инструкции, открытые показы, вебинары;

Словесные: беседы, консультации, семинары

Практические: семинары практикумы, самообразование, работа в творческой группе, педагогические кейсы;

В процессе объединения педагогов в творческие группы следует учитывать потенциальные риски:

- Отказ предполагаемого руководителя творческой группы от прямого руководства. В связи с чем, при выборе кандидатуры руководителя необходимо учитывать уровень сформированности личностных и профессиональных качеств (профессиональная инициативность, уровень сформированности коммуникативных компетенций педагога, уровень квалификации и т.д.).
- Решение педагога в ходе учебного года покинуть творческую группу. После выяснения причин, принятия такого решения, целесообразно составить индивидуальную траекторию наставничества педагога.
- При определении состава творческой группы необходимо учитывать не только личные запросы педагога, но и профессиональные ориентиры каждого педагога (направление самообразования педагога на учебный год, наличие достаточного опыта, личностные качества педагогов)
- профессиональная пассивность педагогов (не желание принимать участие в работе творческой группы).

Эффективность функционирования творческой группы в ДОО

Функционирование творческой группы как одной из эффективной формы наставничества в ДОО:

- поддерживает ценности профессионального развития педагогических работников и позитивной социализации педагогических работников в ДОО;
- учитывает факт разнообразия путей профессионального и личностного развития педагогического работника в условиях современного постиндустриального общества;
- ориентирует систему наставничества на поддержку вариативности используемых образовательных программ и организационных форм профессионального развития педагогических работников;
- представляет собой основу для развивающего управления педагогическим коллективом на уровне ДОО, обеспечивая тем самым качество реализации основных образовательных программ дошкольного образования в различных условиях их реализации.

Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОО, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Творческая группа поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.