Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «РАДУГА» г. Зернограда.

Педагогический дуэт: наставник и молодой специалист на 2022-2023 учебный год.

 Составлен педагогом высшей квалификационной категории:

 Неупокоевой Н. М.

Содержание:

1. Пояснительная записка

2. Цель

3. Задачи

4. Принципы сопровождения

5. Условия эффективности сопровождения

6. Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

7. Ожидаемые результаты

8. Индивидуальный план работы наставника с молодым специалистом

 9. Заключение.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов…»

А.С. Макаренко.

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы муниципалитета является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами. В связи с этим актуализируется проблема специалистов, молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут реализовать федеральные государственные образовательные стандарты и соответствовать профессиональному стандарту педагога. От того, насколько хорошо педагоги сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит качество образования.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера. Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому специалисту, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.

 Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряжённостью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдёт, зависит, состоится ли молодой педагог как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдёт себя в другой сфере деятельности.

*Наставник*- развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень.

*Молодой педагог*- получает знания, развивает навыки и умения, строит собственную профессиональную карьеру, выстраивает конструктивные отношения с наставником.

*Цель*: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

*Задачи*:

1. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.

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

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

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

 формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;

 оказать помощь во внедрение интерактивных технологий педагогического опыта;

 формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения.

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

6. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности молодого специалиста.

*Принципы сопровождения*:

 добровольность;

 гуманность;

 соблюдение прав молодого специалиста;

 соблюдение прав наставника;

 конфиденциальность;

 ответственность;

 искреннее желание помочь в преодолении трудностей;

 взаимопонимание.

*Условия эффективности сопровождения:*

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.

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

3. Сочетание теоретических и практических форм работы.

4. Анализ результатов деятельности (целевые ориентиры развития детей дошкольного возраста)

5. Своевременное обеспечение молодых специалистов педагогической и учебно-методической информацией.

*Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:*

 консультирование (индивидуальное, групповое);

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

*Деятельность наставника*:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого 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 молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

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

*Ожидаемые результаты*:

для молодого специалиста:

 Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.

 Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).

 Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

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

для наставника:

 эффективный способ самореализации;

 повышение квалификации;

 достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

 успешная адаптация молодых специалистов;

 профилактика текучки молодых специалистов в образовательном учреждении.