

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 15 «Сибирячок» г. Канска

Утверждаю:

Заведующий МАДОУ № 15

Н.В. Глушкова

«30» августа 2022 г.



Программа наставничества

«педагог-педагог»

г. Канск

2022 г.

Пояснительная записка

Вхождение в сложившийся коллектив – всегда стрессовая ситуация для молодого сотрудника. В образовательной организации от того, насколько молодому педагогу комфортно на рабочем месте зачастую зависит результат его работы с детьми.

Наличие опытного педагога-наставника позволяет начинающему педагогу успешно закрепиться на рабочем месте в статусе «молодого специалиста», раскрыть и повысить его профессиональный потенциал, создать комфортные условия для его реализации.

В период с 2018 по 2023 годы в детский сад пришли работать 14 педагогов, впервые закончившие педагогические образовательные учреждения высшего и среднего образования. Опытные педагоги-«стажисты» уступают место молодому поколению педагогов. Очень важно, в условиях обновления педагогических кадров, не утратить накопленный опыт, своевременно и качественно передать его, чтобы сохранить имидж детского сада, его традиции, чтобы дошкольное учреждение не потеряло привлекательность для родителей, которые выбирают образовательную организацию для своего малыша.

В МАДОУ № 15 «Сибирячок» на протяжении 6 лет реализуется модель наставничества. Педагоги, владеющие уникальными умениями, делятся опытом с молодыми педагогами, которые только начинают свой педагогический путь.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом, 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 молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

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

Задачи:

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

Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов 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 педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение образовательной деятельности, 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;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Индивидуальный план развития наставляемого под руководством педагога-наставника

Форма наставничества «педагог-педагог»

<i>Сведения</i>	<i>о наставляемом</i>	<i>о наставнике</i>
Фамилия, имя, отчество	Шиголакова Дарья Сергеевна	Кудлай Ольга Владимировна
Образование	Среднее специальное	Среднее специальное
Какое учебное заведение окончил	КГАОУ СПО «Канский педагогический колледж», специальность: «физическая культура», квалификация «учитель физической культуры», 2017 г.	Красноярское педагогическое училище № 2, специальность: воспитание в дошкольных учреждениях, 1986 г.
Педагогический стаж	молодой специалист – 2 года	37 лет
Место работы	МАДОУ № 15 «Сибирячок» г. Канска	МАДОУ № 15 «Сибирячок» г. Канска
Должность	Инструктор по физической культуре	воспитатель
Группа	Дошкольники возрастных групп МАДОУ № 15	Средняя группа
Квалификационная категория	Соответствие занимаемой должности	Высшая квалификационная категория

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Старший воспитатель-молодой педагог	<ul style="list-style-type: none"> • создание условий для адаптации педагога на рабочем месте и в педагогическом коллективе; • знакомство с нормативными и локальными актами; • обеспечение методическими материалами, оборудованием для организации занятий с детьми.
Молодой педагог-воспитанники-родители (законные представители)	<ul style="list-style-type: none"> • формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей)
Молодой педагог-коллеги	<ul style="list-style-type: none"> • оказание поддержки со стороны коллег.

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 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.

1-й этап. Адаптационный (Диагностический)

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

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого 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. педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

2. педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
3. педагоги со слабо развитой мотивацией труда.

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

Примерные цели и формы работы:

<i>педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>педагоги со слабо развитой мотивацией труда</i>
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы	Овладение навыками практической работы с детьми, родителями	Повышение интереса и положительной деятельности к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей

Формы работы:

- Консультации
- Дискуссии
- Семинары-практикумы
- Круглые столы
- Беседы
- Деловые игры
- Изучение методической литературы
- Убеждения, поощрения
- Взаимопосещения
- Коллективные просмотры образовательной деятельности
- Анализ педагогических ситуаций

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в квартал. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2-й этап. Основной (проектировочный).

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3-й этап. Контрольно-оценочный (Аналитический)

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

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Формы работы с молодыми педагогами		
<i>Организации – партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Министерство образования Красноярского края</i>
<ul style="list-style-type: none">• Обучение на курсах повышения квалификации• Методические площадки• Просмотр вебинаров• Участие в конкурсах профессионального мастерства педагогов• Обмен опытом в профессиональных сообществах	<ul style="list-style-type: none">• Индивидуальные и групповые консультации• Самоанализ педагогической деятельности• Семинары-практикумы• Мастер-классы педагога-наставника• Взаимопосещения, открытый просмотр педагогического процесса	<ul style="list-style-type: none">• Аттестация• Участие в конкурсах профессионального мастерства

План работы педагога-наставника на 2022-2023 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым специалистом

Цель: успешная адаптация и закрепление в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию у молодого педагога потребности анализировать свою профессиональную деятельность;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- стимулировать начинающего педагога к внедрению эффективного педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемые результаты:

- целенаправленная педагогическая деятельность, учитывающая профессиональные дефициты и потенциал молодого педагога;
- стабильно высокие показатели достижений воспитанников дошкольного образовательного учреждения;
- активное участие молодого педагога в работе методических площадок с презентацией собственного опыта работы;
- успешная адаптация молодого специалиста в педагогическом сообществе;
- результативное участие молодого специалиста в конкурсах профессионального мастерства педагогов.

<i>Планирование и организация работы</i>	<i>Работа с документацией</i>	<i>Контроль за деятельностью молодого специалиста</i>	<i>Формы и методы работы с молодым специалистом</i>	<i>Форма отчетности молодого специалиста</i>
Сентябрь				
Диагностика проблем педагога Организационные вопросы. Изучение программ, пособий. Составление рабочей программы и календарно – тематического планирования. Документация специалиста.	Изучение нормативно – правовой базы ДОО (ООП ДО, рабочая программа воспитания, учебный план, план работы МАДОУ на 2022-2023 уч. год).	Оформление документации специалиста. Оформление календарно-тематического планирования.	Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Практическое занятие. «Ведение документации инструктора по физической культуре».	Оформление документации инструктора по физической культуре. Составление календарно-тематического планирования
Организация оценки индивидуального развития детей.	Изучение документация по организации образовательн	Создание диагностических (проблемных) ситуаций.	Помощь молодому педагогу в проведении диагностическ ого	Карта развития, мониторинг

	ой деятельности		обследования детей Мониторинг детского развития.	
Октябрь				
Профессиональный рост педагога.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. Должностная инструкция воспитателя.	Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования. Курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.	Консультация по самообразованию. Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми	Составление плана по самообразованию. Запись на курсы повышения квалификации
Участие в конкурсе профессионального мастерства «Молодой учитель – новой школе» (муниципальный этап)	Изучение требований к оформлению конкурсных материалов	Оформление проекта «Быть командой – есть успех!»	Сопровождение проекта педагогом-наставником и куратором (изучение проекта, корректировка, оформление).	Участие в конкурсе
Ноябрь				
Мастер – класс «Элементы технологии командообразование в работе с детьми дошкольного возраста»	Просмотр молодым педагогом	Анализ мастер-класса	Обсуждение педагогических приемов	Конспект мастер-класса
«Неделя здоровья» (совместные досуговые мероприятия для детей и родителей МАДОУ № 15)	Изучение требований к организации спортивных мероприятий в ДОУ с вовлечением родителей	Методическое сопровождение	Просмотр образовательной деятельности	Организация досуговых мероприятий, направленных на формирование культуры

	Составление технологических карт досугов			здорового образа жизни детей и родителей
Декабрь				
Защита проекта «Быть командой – есть успех» в очном этапе конкурса профессионального мастерства «Молодой учитель – новой школе»	Подготовка к защите в формате собеседования с педагогом-наставником и куратором	Проверка и корректировка проекта	Собеседование	Защита проекта на муниципальном уровне
Январь				
Организация совместной образовательной деятельности с дошкольниками наставника и наставляемого (с использованием элементов технологии «Командообразование»)	Оформление конспектов образовательной деятельности	Акцент на правильность оформления документации со стороны наставника	Проверка документации	Аналитическая записка
Февраль				
Совместный мастер-класс с педагогом-наставником «Командообразование»	Составление технологической карты мастер-класса	Методическое сопровождение	Совместная деятельность	Мастер-класс для педагогов МАДОУ № 15
Март				
Презентация опыта работы «Элементы технологии «Командообразование» на физкультурных занятиях с дошкольниками старшего возраста» педагогическому сообществу г. Канска в рамках ГМО инструкторов по	Оформление опыта работы (Акцент на структуру, логику построения доклада, результат)	Методическое сопровождение со стороны наставника и куратора	Совместный анализ опыта работы	Выступление на методической площадке (сертификат)

физической культуре (с открытым показом физкультурного занятия)				
<i>Апрель</i>				
Оформление аттестационных материалов для аттестации на I квалификационную категорию	Написание заявления, описание результатов профессиональной деятельности	Корректировка документов, просмотр сайта наставляемого	Проверка документации	Подача заявки на аттестацию на сайте АСА-педагог
<i>Май</i>				
Итоговая встреча куратора, наставника, наставляемого	Анализ эффективности и наставничества	Анализ мероприятий плана наставничества, прогноз на дальнейшее сопровождение наставляемого	Круглый стол	Аналитическая записка

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 ДОУ, 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 прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.