

ПРИНЯТО:
Педагогическим советом
МБДОУ «Детский сад № 179»
г.о. Самара

Протокол № 1 от 31.08. 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 179»
г.о. Самара

Г.Ф. Комиссарова
Приказ № 140-08 от 31.08. 2022г.



Программа наставничества «Успешный педагог»



Самара, 2022

Содержание		
1	Пояснительная записка	3
2	Цели и задачи программы	4
3	Главные направления программы	4
4	Планируемые результаты реализации программы	4
5	Основные принципы программы	5
6	Этапы и сроки реализации программы	5
7	Формы наставничества	6
8	Организационные основы наставничества	7
9	Примерный план работы наставника с молодыми педагогами	8
10	Литература	10
Приложение		11

1. Пояснительная записка

В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. С первого дня работы в образовательном учреждении 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.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой.

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата,

готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2. Цели и задачи программы

Цель: создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства.

Задачи:

1. Оказать теоретическую, методическую, психологическую поддержку молодых специалистов.
2. Стимулировать к освоению передовых образовательных технологий и улучшению собственных теоретических и практических навыков.
3. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений.
4. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

3. Главные направления программы

- Совершенствование педагогических умений и навыка моделирования учебно-воспитательного процесса.
- Обучение составлению педагогических документов.
- Изучение инструкций и нормативной документации, регламентирующей образовательную и воспитательную деятельность в детском саду.
- Анализ уровня подготовки специалистов и итогов наставнической работы.

4. Планируемые результаты освоения программы

- Стремление к открытому взаимодействию на условиях взаимопомощи.
- Улучшение взаимоотношений с представителями педагогического коллектива, детьми и их родителями.
- Познание собственных педагогических качеств и стремление к саморазвитию.
- Повышение профессионального уровня и готовности к полноценной работе.

5. Основные принципы Программы

- Добровольность и целеустремленность работы наставника.
- Морально-психологическая совместимость наставника и молодого педагога.
- Доброжелательность и взаимное уважение.
- Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.

Для успешной реализации программы должны быть соблюдены следующие условия:

- Оптимальное сочетание теории и практики.
- Непрерывное, систематичное взаимодействие наставника с подопечным.
- Своевременное предоставление молодому специалисту всей необходимой информации.
- Взаимосвязь всех методических модулей, методик и форм работы.
- Анализ итогов.

6. Этапы и сроки реализации программы

Срок реализации программы - 1 год, но этот срок может быть продлён или сокращен, исходя из потребностей в наставнической помощи.

Процесс внедрения программы состоит из следующих этапов.

1 этап организационный – выявление проблем и сложностей в профессиональной деятельности молодых педагогов ДООУ, выбор направлений работы путём собеседования, опроса, заполнения анкеты или анализа специфики организации педагогического процесса в группе.

Затем педагог-наставник определяется с целями, содержанием, формами и методами работы с молодым педагогом и составляет персональный план развития его профессиональных качеств на год.

2 этап практика – реализация главных положений программы наставничества в детском саду:

- Реализация плана работы с молодыми педагогами:
 - 1) Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
 - 2) Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
 - 3) Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.

- 4) Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
- 5) Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- 6) Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- 7) Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- 8) Самообразование молодых специалистов.
- 9) Обсуждение образовательной деятельности, использования приёмов и методов в различных ситуациях.
 - Проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов.
 - Изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога.
 - Ведение портфолио молодого педагога.

3 этап аналитический – оценка результатов деятельности и эффективности каждого этапа:

- анализ итогов педагогической деятельности наставляемого;
- самоанализ собственной работы за год;
- динамика повышения квалификации специалиста;
- планирование деятельности на будущий период;
- оформление выводов.

7. Формы наставничества

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- наличие практического опыта работы с детьми.

Формы и методы работы

На уровне ДОО – практикумы, беседы, диалоги, диссеминация опыта, опросы, семинары, анкетирование, групповые и индивидуальные консультации, открытые просмотры, взаимные посещения, самоанализ, мастер-классы наставника, круглые столы, профессиональные конкурсы, деловые игры, анализ образовательных ситуаций.

С участием сторонних организаций-партнёров – конкурсы профессионального мастерства, областные и районные обучающие семинары, курсы повышения квалификации, вебинары, методические объединения на уровне района, города, области.

8. Организационные основы наставничества

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

Деятельность педагогов-наставников осуществляется под руководством старшего воспитателя.

Наставника выбирают среди самых подготовленных специалистов с высоким уровнем профессионального мастерства, большим жизненным, методическим и воспитательным опытом, гибкостью во взаимодействии с людьми, развитыми навыками коммуникации. Работник также должен обладать следующими качествами: выраженные способности к осуществлению воспитательной деятельности, наличие широкого и детального представления об организации деятельности в общем образовательном пространстве ДООУ, стабильные рабочие показатели, готовность и умение передавать педагогический опыт.

Под началом одного наставника могут находиться максимум двое подопечных.

Специалиста назначают при условии его согласия, а также согласия подшефного педагога. Обычно деятельность молодого педагога курируется наставником в течение 1 года или более.

Категории сотрудников, над которыми устанавливается наставничество:

- выпускники профессиональных учебных организаций непедагогической направленности, окончившие очное/вечернее/заочное отделение, без стажа работы в детском саду или другом учреждении образования;
- выпускники средних специальных и высших образовательных организаций (очная форма);
- педагоги, которым требуется дополнительная подготовка для осуществления деятельности по новой методике;
- специалисты без соответствующего педагогического стажа, впервые принятые на работу;
- сотрудники сферы образования, перешедшие на другую должность, которая требует углубления и расширения профильных знаний, а также освоения новых практик и методик.

На основе примерного плана по наставничеству каждый 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 «Наставничество» представляются на итоговом педагогическом совете.

Главный критерий оценки эффективности наставнической деятельности – достижение целей и выполнение подопечным запланированных задач в период осуществления наставничества. При успешных итоговых результатах руководство дошкольного образовательного учреждения отмечает заслуги наставника согласно существующей системе поощрения.

Педагог-наставник может быть заменен в следующих случаях:

- психологическая несовместимость с подопечным;
- перевод на другую работу/должность одного из участников проекта;
- увольнение;
- наложение дисциплинарной ответственности.

Документы, регламентирующие организацию работы наставничества:

- Положение о наставничестве.
- Приказ заведующего об организации наставничества в ДОУ.
- Программа наставничества.

9. Примерный план работы наставника с молодыми педагогами

<i>Сроки</i>	<i>Содержание работы</i>	<i>Формы и методы работы</i>
Сентябрь 2022	Выявление профессиональных проблем и образовательных интересов молодого педагога.	Анкетирование. Консультация и ответы на интересующие вопросы.
	Изучение нормативно - правовой базы.	Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.
Октябрь 2022	Ведение педагогической документации.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи в оформлении рабочей документации.

	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников (карты наблюдений за детской деятельностью, диагностика по образовательным областям).	Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.
	Помощь в планировании образовательного процесса в детском саду.	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы
Ноябрь 2022	Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе ДООУ в соответствии с ФГОС.	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Методические рекомендации.
	Составление конспектов НОД	Методические рекомендации по составлению плана конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход).
Декабрь 2022	Организация индивидуальной работы с детьми	Помощь в составлении плана индивидуальной работы с детьми.
	Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья.	Методические рекомендации по организации физкультурных - оздоровительных мероприятий (прогулка, зарядка, гимнастика, закаливающие мероприятия), подбор литературы.
Январь 2023	Формы взаимодействия с семьёй: родительские собрания	Анализ литературы. Наблюдение за молодым специалистом во время его общения с родителями воспитан. Совместное планирование работы с родителями. Оказание помощи в оформлении протокола родительского собрания.
	Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений.	Консультации и беседа «Как провести эффективное занятие».
Февраль 2023	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Консультация, оказание помощи и ответы на интересующие вопросы.

		Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.
	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ	Методические рекомендации и советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях.
Март 2023	Освоение современных педагогических технологий.	Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.
	Взаимодействие воспитателей со специалистами ДОО (учителем – логопедом, педагогом - психологом) в процессе образовательной деятельности.	Методические рекомендации.
Апрель 2023	Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	Анализ работы. Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.
	Проектная деятельность дошкольников.	Совместное планирование проекта, помощь в его осуществлении.
Май 2023	Подготовка к летней - оздоровительной компании.	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка.
	Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения. Планирование педагогического проекта на следующий учебный год.	Анализ проделанной работы. Самоанализ молодого специалиста.

10. Литература

1. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. - М., 2014.
2. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы

образования [Электронный ресурс]. - Режим доступа:
<https://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou>.

3. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60-61, октябрь 2015 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://io.nios.ru/articles2/74/10/o-rol-i-nastavnichestva-v-doshkolnom-obrazovatelnom-uchrezhdenii>.

**Информационно-аналитическая справка
о результатах наставничества**

<i>Фамилия, имя, отчество и должность наставника:</i>	
<i>Фамилия, имя, отчество и должность наставляемого</i>	
<i>Период наставничества</i>	
<i>Форма наставничества</i>	
<i>Этапы реализации программы</i>	

Дополнительная информация о наставляемом, (представляется при необходимости):

Наставник Ф.И.О. _____

« ____ » _____ 20__ г.