

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида №8 «Крепыш»
(МБДОУ «Детский сад №8»)

ПРИНЯТО:

на Педагогическом Совете
МБДОУ «Детский сад № 8»

Протокол № 1 от 31.08.2023 г.

Председатель

Машу И.И. Мосина
подпись расшифровка подписи

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 8»



О.В. Кукарцева/
расшифровка подписи

Приказ № 97/2 от 31.08.2023 г.

Персонализированная программа наставничества
«ВОСПИТАТЕЛЬ-ВОСПИТАТЕЛЬ»

г.Реж,
2023 г.

Содержание:

	<u>Пояснительная записка</u>	3
	<u>Цель и задачи наставничества</u>	4
	<u>Ожидаемые результаты</u>	5
	<u>Принципы наставничества</u>	5
	<u>Индивидуальный план развития под руководством наставника</u>	6
	<u>Этапы реализации программы</u>	7
	<u>План работы воспитателя наставника и воспитателя наставляемого на 2023-2024 уч.г.</u>	10
	<u>Заключение</u>	11

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. 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 педагог как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) 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.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов. При взаимодействии опытных и молодых специалистов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Данная Программа наставничества нацелена на работу с молодым воспитателем, ранее не имеющим опыт работы в дошкольном образовании (в качестве педагога). Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, сотрудник испытывает потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Выстроенная система должна соответствовать жизненной необходимости молодого специалиста (воспитателя) получить поддержку опытного педагога-наставника (воспитателя), 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: 2 года.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

ЦЕЛЬ: Оказание помощи начинающему воспитателю адаптироваться в коллективе МБДОУ № 8 в новой должности, приобретение навыка разработки и ведения документации, повышении квалификации, уровня профессионального мастерства, адаптации к коллективу детей, родителей.

ЗАДАЧИ:

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

Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства педагога в процессе организации работы.
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 педагога 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 (по направлению работы педагога-психолога)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:

консультирование (индивидуальное, групповое); активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

Деятельность наставника:

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

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

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Для педагога-психолога:

- Познание 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, повышение уровня 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 наставляемого; соблюдение прав наставника; конфиденциальность; ответственность; искреннее желание помочь в преодолении трудностей; взаимопонимание; способность видеть личность.

Индивидуальный план развития под руководством наставника

Форма наставничества: «воспитатель-воспитатель».

Сведения	о наставляемом	о наставнике
Фамилия, имя, отчество	Малкова Екатерина Алексевна	Свяжина Ольга Валерьевна
Образование	Среднее профессиональное образование	Высшее образование (бакалавр)
Какое учебное заведение окончил, специальность	ГАОУ СПО СО «Областной техникум дизайна и сервиса», г. Екатеринбург, дата окончания – 01.07.2013 г. Переквалификация: ООО «Уральский институт дополнительного профессионального образования» квалификация: «воспитатель» дата окончания – 22.11.2022 г.	ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», бакалавр по специальности «Педагогическое образование», «Психология и педагогика дошкольного образования», дата окончания - 31.08.2018
Педагогический стаж	-	5 лет
Место работы	МБДОУ «Детский сад № 8»	МБДОУ «Детский сад № 8»
Должность	воспитатель	воспитатель
Педагогическая нагрузка	36 ч	36 ч
Квалификационная категория	Без категории	I квалификационная категория

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Воспитатель-воспитатель	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой. 4. Знакомство с ведением документации
Воспитатель – воспитанники	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных родителей (законные представители) представителей).
Воспитатель – коллеги	1. 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 коррективную профессиональную подготовку молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный.

1 этап. Адаптационный (Диагностический)

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

Содержание этапа: Педагог наставник анализирует профессиональную готовность 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 при работе с детьми.

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:

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
Формы работы		
Консультации, семинары-практикумы, беседы, изучение методической литературы, взаимопосещения, коллективные просмотры педпроцессов, анализ педагогических ситуаций		Дискуссии, круглые столы, деловые игры, убеждения, поощрения беседы

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления, наставляемого на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и наставляемым не реже 1 раза в 3 месяца.

На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Основной (проектировочный)

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста педагога;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагога в соответствии с задачами ДОУ 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 наставляемому;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности наставляемого педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Контрольно-оценочный (Аналитический)

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

Содержание этапа:

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

Формы работы педагога наставника с наставляемым 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 педагогов, от поставленных задач.

План работы педагога-наставника на 2023-2024 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с наставляемым специалистом.

Цель: Создание ситуации развития воспитателя в процессе адаптации и закрепления его в системе МБДОУ № 8.

Задачи:

- создать условия для адаптации педагога в коллективе;
- создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;
- обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
- способствовать развитию потребности у наставляемого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Ожидаемые результаты:

- Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков наставляемого педагога;
- Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;
- Обеспечение непрерывного совершенствования качества своей деятельности;
- Использование в работе инновационных педагогических технологий.

ПЛАН РАБОТЫ ВОСПИТАТЕЛЯ-НАСТАВНИКА И ВОСПИТАТЕЛЯ-НАСТАВЛЯЕМОГО НА 2023-2024 уч.г.

Планирование и организация работы	Работа с документацией	Контроль за деятельностью молодого специалиста	Формы и методы работы с молодым специалистом	Форма отчетности молодого специалиста
СЕНТЯБРЬ				
Диагностика проблем педагога Организационные вопросы. Изучение программ, пособий. Составление рабочей программы и календарно-тематического планирования. Документация воспитателя. Собеседование.	Изучение нормативно – правовой базы МБДОУ № 8 на 2022- 2023 уч. год.	Оформление документации воспитателя. Проверка выполнения программы.	Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Практическое занятие. «Ведение документации воспитателя» Оформление рабочей программы воспитателя.	Оформление документации воспитателя.
ОКТАБРЬ				
Организация оценки знакомства с детьми, индивидуального подхода в коррекционной работе	Изучение документации по организации психологической помощи (мониторинг детей).	Создание диагностических (проблемных) ситуаций.	Помощь молодому педагогу в проведении диагностического обследования детей	Мониторинг детского развития.
НОЯБРЬ				
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 в коллективе и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между коллегами	Составление плана по самообразованию.
ДЕКАБРЬ				
Организация работы с родителями (законными	Изучение правовых документов: Семейный	Организация консультаций для родителей	Помощь педагогу в формировании у родителей практических	Ведение документации

представителями) воспитанников.	кодекс РФ. Документация по организации работы с родителями, ведение журнала консультаций		навыков воспитания и понимания детей.	
ЯНВАРЬ				
Организация психолого- педагогических занятий	Изучение методического обеспечения программы	Просмотр наставником занятий	Беседа.	Самоанализ, устранение замечаний по факту просмотра
ФЕВРАЛЬ, МАРТ				
Организация развивающей предметно- пространственной среды в группе	Изучение санитарные правила СП 2.4.3648-20, СанПин 1.2.3685-21, Положение о РППС МБДОУ «Детский сад №8»	Обсуждение (принципы построения, оснащение)	Консультация по организации предметно- развивающей среды в группе	Создание РППС, составление перспективного плана по оснащению группы
АПРЕЛЬ, МАЙ				
Проведение педагогической диагностики. Итоги работы педагога по самообразованию за год.	Оформление и заполнение отчетной документации	Помощь в проведении мониторинга. Оказание помощи в составлении анализа работы за год. Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня наставляемым педагогом и педагогом наставником.	Заполнение Индивидуальных образовательных маршрутов. Помощь наставляемому педагогу в составлении плана работы на летний период. Советы по организации планирования и работы в летний период.	Отчет о результатах наставнической работы, собеседование по итогам за год. Самоанализ, устранение замечаний

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с наставляемым педагогом необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационные потребности 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 начинающего педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать рабочий процесс, раскроется творческий потенциал.