

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение «Детский сад № 1 «Родничок»
694760 Сахалинская область Невельский городской округ с. Горнозаводск
ул. Артемовская 3; тел: 8(42436) 98-300; 98-301

e-mail: dc_rodnichok@mail.ru

Согласована:
Решением педагогического совета
Протокол № 1 от 31.08.2024г.

УТВЕРЖДЕНА:
Приказом МБДОУ
«Детский сад №1 «Родничок»
№ 118 о/д от 11.09.2024г.

Программа наставничества «Воспитатель – воспитатель» на 2024/2024 учебный год

**Разработала: методист
Галдобина Н.А.**

**с.Горнозаводск
2024г.**

Пояснительная записка

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил 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»

С.А. Макаренко

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

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 воспитателей с не большим опытом работы. При взаимодействии опытных и малоопытных педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с педагогом – воспитателем, имеющими затруднения в работе.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Проблема стала 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 педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость наставляемого педагога 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 наставляемым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

ЦЕЛЬ:

Оказание помощи педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта.

Задачи:

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

Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства 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 наставляемых 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 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 наставляемыми педагогами:

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

Деятельность наставника:

- 1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу.
- 2-й этап – основной (проектировочный). Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений воспитателя, 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 наставляемого педагога:

- ✓ 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 воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

для наставника:

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- ✓ повышение уровня профессионального мастерства 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 ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «воспитатель-воспитатель»

Сведения	о наставляемом педагоге	о педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество	Денисюк Елена Андреевна	Галдобина Наталья Александровна
Образование	бакалавриат	высшее
Какое учебное заведение окончил	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Сахалинский государственный университет» г.Южно-Сахалинск	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Сахалинский государственный университет» г.Южно-Сахалинск
Место работы	МБДОУ «Детский сад №1 «Родничок» с.Горнозаводска	МБДОУ «Детский сад №1 «Родничок» с.Горнозаводска
Должность	воспитатель	методист
Предмет	Психолого-педагогическое образование	Методист дошкольного образования
Группа	Группа раннего возраста	
Квалификационная категория	Нет	Б/к

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы двух субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей)
Педагог – 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 наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу, осуществляет корректировку профессиональных умений воспитателя, помогает

выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный.

1 этап. Адаптационный (Диагностический)

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

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 в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа педагоги условно делятся на три группы:

1. Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
2. Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
3. Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

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

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и наставляемым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления наставляемого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 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 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 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 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 педагогами;
- ✓ Подведение итогов, выводы.

Формы работы педагога наставника с наставляемым педагогом

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

Формы работы с наставляемыми педагогами	
<i>Организации - партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>
1. Курсы повышения квалификации	1. Диалог, беседа.
2. Окружные методические объединения	2. Индивидуальная, групповая консультация.
3. Семинары, конференции, Фестивали.	3. Самоанализ собственной деятельности.
4. Вебинары	4. Обучающие семинары.
5. Конкурсы профессионального мастерства	5. Практикумы.
6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах	6. Анкетирование, опрос.
	7. Мастер-класс педагога наставника
	8. Взаимопосещения, открытые
	Просмотры. Анализ педагогических ситуаций

УТВЕРЖДЕН:
Приказом МБДОУ
«Детский сад №1 «Родничок»
№ 118 о/д от 11.09.2024г.

План работы педагога-наставника на 2024-2025 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с наставляемым педагогом

Цель: развитие профессиональных компетенций педагога.

Задачи:

- оказание методической помощи педагогу в повышении уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности педагога;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Ожидаемые результаты:

- Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков наставляемого педагога;
- Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;
- Использование в работе инновационных педагогических технологий.

Этапы	Мероприятие	Дата	Ответственный
Организационный	1. Инструктаж по ведению документации. 2. Консультирование - Структура перспективного планирования, - Структура календарного планирования, - Структура комплексно - тематического планирования. 3. Помощь при составлении календарно – тематического планирования с учетом ФГОС.	Сентябрь	Галдобина Н.А. методист
	1. Выявление профессиональных затруднений. 2. Помощь в выборе темы самообразования педагога, составлении плана самообразования педагога. 3. Подбор методической литературы, рекомендации пользователю.	Октябрь	
	1. Посещение непосредственно образовательной деятельности педагога. 2. Ознакомление с рекомендациями при планировании НОД.	Ноябрь	

Основной	1. Консультирование - Формы и методы организации совместной деятельности воспитанников и воспитателя. - Использование дидактического, наглядного и других материалов в учебно – воспитательной деятельности. - Использование ИКТ в работе педагога.	Декабрь	
	1. Инструктаж по организации работы с родителями и подбору рекомендаций по интересующим их вопросам. 2. Консультирование - Психофизиологические особенности детей старшего дошкольного возраста, - Здоровьесберегающие технологии в ДОУ, - Игровые технологии и способы их использования в работе с детьми.	Январь	
	Тренинги: - Организация и обеспечение режимных моментов во время пребывания ребенка в ДОУ - Организация и проведение прогулки (все составляющие части) - Обеспечение совместной деятельности детей и педагога в свободное от НОД время - Организация воспитателем самостоятельной игровой деятельности детей	Февраль	
Обобщающий (заключительный)	1. Консультирование «Структура непосредственной образовательной деятельности, задачи и цели» 2. Посещение НОД коллег с целью обогащения педагогического опыта.	Март	
	1. Практикум - Решение педагогических ситуаций, - Имидж педагога, - Педагогическая этика, культура и поведение в работе с воспитанниками, родителями, коллегами. 2. Помощь в организации	Апрель	

	открытой НОД педагога.	
	1. Тестирование «Структура непосредственной образовательной деятельности, задачи и цели». 2. Подготовка к организации летней оздоровительной работы, привлечение к подготовке документации ЛОП.	Май

Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с наставляемыми 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 педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.