



УТВЕРЖДАЮ:
И.о. директора ГБОУ СОШ с. Шигоны
Е.Ю. Городнова
Приказ № _____ от 02.09.2024г.

Программа наставничества «воспитатель – воспитатель» на 2024 - 2025 учебный год

Пояснительная записка

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

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 воспитатель 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 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 педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, 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.

Молодые 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: 9 месяцев.

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 образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых (начинающих) 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 направляемого молодого (начинающего) 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 занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

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 (начинающего педагога);
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 молодом специалисте	о педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество	Манихина Любовь Николаевна	Грязина Елена Николаевна
Образование	Средне-профессиональное	Высшее педагогическое
Какое учебное заведение окончил	ГБПОУ СО «Губернский колледж г. Сызрани» Самарская область, г. Сызрань	ФГБОУ ВПО «Тольяттинский государственный университет»
Педагогический стаж	Начинающий педагог – 2 мес.	27 лет
Место работы	СП «Детский сад №4» ГБОУ СОШ с.Шигоны	СП «Детский сад №4» ГБОУ СОШ с.Шигоны
Должность	воспитатель	воспитатель
Предмет	Воспитатель детского сада	Воспитатель детского сада
Учебная нагрузка	36,0ч.	36,0ч.
Группа	2 младшая группа	2 младшая группа
Квалификационная категория	без категории	1 категория

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Воспитатель-наставник – молодой педагог	1.Создание условий для адаптации педагога на работе. 2.Знакомство с нормативными и локальными актами. 3.Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой 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 начинающего педагога (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 начинающего (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

1 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 образовательного процесса в группе. В зависимости от результатов диагностического этапа начинающие (молодые) 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.

Примерные цели и формы работы:

<i>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i>
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 пед. процессов Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы

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 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого 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 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 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 Самарской области</i>
1. Курсы повышения квалификации. 2. Окружные методические объединения. 3. Семинары, конференции, фестивали. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра. 12. Круглый стол. 13. Конкурс профессионального мастерства.	1. Аттестация

**План работы педагога-наставника Грязиной Е.Н.
на 2024-2025 учебный год.**

Цель наставничества:

Способствовать развитию и закреплению у молодого специалиста профессиональных компетенций по должности «воспитатель».

Задачи наставничества:

- оказание консультативной и практико-ориентированной помощи в повышении качества организации образовательного процесса в группе;
- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучении нормативно-правовой документации;
- в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, педагогический мониторинг и т.д.);
- применении современных форм и методов в работе с детьми 2 младшей группы;
- организации занятий, в постановке целей и задач;
- овладении современными подходами и педагогическими технологиями;
- овладении знаниями о механизме использования дидактического и наглядного материала;
- решении общих вопросов организации работы с родителями;
- создание условий для развития у молодого специалиста потребности и мотивации к непрерывному самообразованию.

Ожидаемые результаты:

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

Организационные основы наставничества.

Встречи наставника и его коллеги осуществляется не менее 1 раза в месяц, продолжительностью 1-2 часа.

<i>Содержание работы</i>	<i>Форма проведения</i>
сентябрь	
1. Выявление знаний и затруднений у молодого педагога в процессе воспитательно-образовательной работы в начале года. 2. Оказание помощи в организации работы с документацией; - изучение Программы СП «Детский сад №4» ГБОУ СОШ с. Шигоны; - знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность детского сада; - изучение целей и задач годового плана; - структура перспективно-календарного планирования; - структура комплексно-тематического планирования.	Анкетирование Консультации, ответы на вопросы молодого педагога
октябрь	
Изучение методики проведения занятий по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение молодым педагогом занятий у наставника (1 раз в две недели).

ноябрь	
1. Мониторинг детского развития. 2. Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей. Родительское собрание.	Подбор диагностического материала Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями. Помощь в организации и проведении собрания.
декабрь	
Выбор темы самообразования, составление плана, общие вопросы ведения портфолио.	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.
январь	
Виды и организация режимных моментов в детском саду. Использование современных здоровьесберегающих технологий.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником. Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста.
февраль	
Составление конспектов и проведение занятий по всем образовательным областям молодым специалистом	Посещение наставником занятий и режимных моментов молодого педагога.
март	
1. Посещение группы наставника с целью ознакомления с организацией развивающей предметно-пространственной среды (обсуждение, принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). 2. Инспектирование выносного оборудования для организации двигательной активности детей и подвижных игр на прогулке	Методические рекомендации Консультация наставника
апрель	
1. Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. 2. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого педагога (в совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога.
май	
1. Подготовка к летнему оздоровительному периоду. 2. Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.
В ТЕЧЕНИЕ ГОДА	
Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения: - в работе с родителями; - в работе с детьми; - в работе с коллегами.	Консультации, беседы, ответы на вопросы

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 детского сада, 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 и прогнозировать образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

«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.