

**Персонализированная программа наставничества
педагогических работников
муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 57 комбинированного вида»
На 2022 – 2023 учебный год**

Подготовила: воспитатель высшей категории
Сигаева Елена Викторовна

Содержание

Пояснительная записка

1. Целевой раздел

1.1. Цель и задачи Программы

1.3. Принципы организации наставничества

2. Содержательный раздел

2.1. Этапы реализации Программы

2.2. Формы и методы работы педагога – наставника с молодым педагогом

2.3. Взаимодействие наставника и молодого специалиста

3. Организационный раздел

3.1. Условия эффективности организации наставничества

3.2. Ожидаемые результаты

3.3. Планирование на 2022 – 2023 учебный год

3.4. Примерное планирование на 2023 – 2024 учебный год

3.5. Условия завершения персонализированной программы наставничества

4. Заключение

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние
- необходимое взаимодействие семьи и ДООУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями и навыками.

Актуальность

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДООУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях необходимы грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДООУ не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

1. ЦЕЛЕВОЙ ОТДЕЛ

1.1 цели и задачи программы наставничества

Цель: Оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении.

Задачи:

- привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.
- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- применение форм и методов в работе с детьми старшей группы;
- организация ООД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий во время ООД и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий;

- общие вопросы организации работы с родителями.

1.2. Принципы организации наставничества

Совместная деятельность наставника и молодого педагога принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

- Мотивация

Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

- Сотрудничество

Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с молодым специалистом на равных.

- Системность

Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «зону ближайшего развития» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1 Этапы реализации программы

Содержание этапа:

- выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога;
- анализ педагогом-наставником профессиональной готовности молодого педагога;
- разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Основной, развивающий этап

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- оказание методической помощи опытным педагогом начинающему;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- взаимопосещение занятий, прогулок, режимных моментов в группе;
- самообразование начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

Контрольно-оценочный этап

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

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- самоанализ своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы
- подведение итогов, выводы.

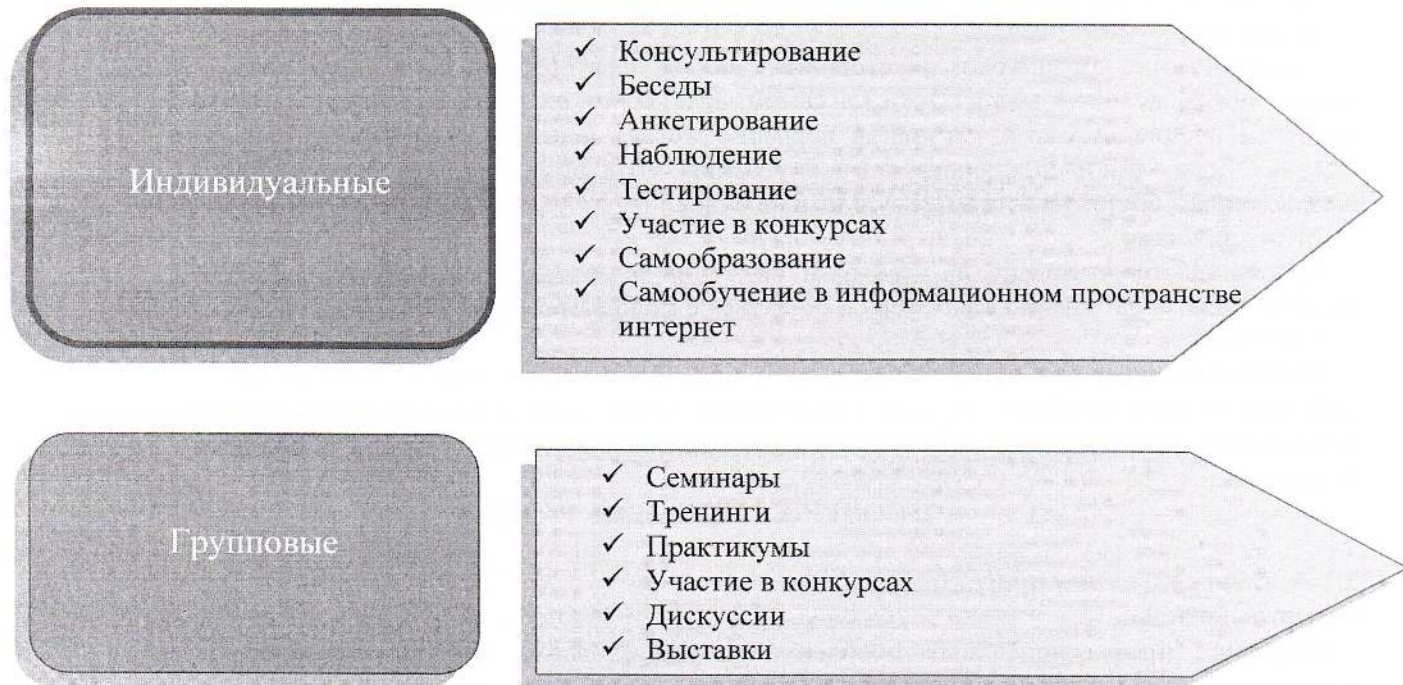
Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества.

2.2. Формы и методы работы педагога - наставника с молодым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов,

используются разные формы и методы работы.

Формы и методы работы с молодым специалистом.



2.3 Взаимодействие наставника и молодого специалиста



3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Условия эффективности организации наставничества

Для качественной организации наставнической деятельности необходимо соблюдать основные условия:

- Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
- Сочетание теоретических и практических форм работы.
- Анализ результатов работы.

3.2 Ожидаемый результат:

По итогам данной работы воспитатель приобретет ряд профессиональных умений:

- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умения применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;
- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с ребенком и др.

3.3 Планирование на 2022-2023 уч. гг.

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ Оформление документации группы. Мониторинг детского развития.	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор диагностического материала.	Сентябрь
2	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию. Родительское собрание	Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания.	Октябрь
3	Изучение методики проведения ООД, совместная разработка конспектов ООД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение молодым специалистом ООД и режимных моментов у наставника.	Ноябрь
4	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. Подготовка к новогодним мероприятиям.	Посещения ООД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми	Декабрь

5	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Углубленное знакомство с локальными документами, приказами ДОУ.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.	Январь
6	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов. Проект «День защитника Отечества».	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. Консультация и ответы на интересующие вопросы	Февраль
7	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	Март
8	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Апрель
9	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Подведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май

3.4 Примерное планирование на 2023-2024 уч. гг.

№	Содержание работы	Сроки
1	Продолжить знакомство с нормативно-правовой базой учреждения. Изучение документации: <ul style="list-style-type: none"> ➤ ФГОС ➤ ФОП ➤ изучение целей и задач годового плана; ➤ структура перспективно-календарного планирования; структура комплексно-тематического планирования. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного, календарного, подбор педагогической литературы) 	Сентябрь
2	1. Оформление и ведение документации в группе. Проверить ведение документации, обсудить, дать рекомендации по ведению документации. 2. Проведение родительского собрания. Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года.	Октябрь
3	1. Повышение своего профессионального мастерства, посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, участие в творческой группе на тему «Проектная деятельность» 2. Систематизация и оформление материала по теме самообразования 3. Ведение педагогической документации (контроль)	Ноябрь

4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Аттестационные требования к квалификационным категориям. Изучение нормативной документации 2. Проведение подвижных игр на прогулке 3. Просмотр новогоднего утренника (молодой специалист в роли ведущего) 	Декабрь
5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация и проведение сюжетно-ролевой игры (Практическая помощь, рекомендации, анализ) 2. Выявление профессиональных затруднений (Совместное определение путей их устранения) 3. Организация и руководство играми детей во второй половине дня. 	Январь
6	<ol style="list-style-type: none"> 1. Использование современных здоровьесберегающих технологий 2. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности. 3. Изучение и внедрение различных технологий в образовательную деятельность детей. 	Февраль
7	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка консультаций для педагогов и родителей по теме самообразования. (Рекомендации, помощь в подборе литературы, материалов) 2. Консультация по работе с детьми в книжном, математическом уголке, уголке экспериментирования. 3. Участие в утреннике (выполнение роли персонажа) 4. Просмотр открытых мероприятий в ДОУ 	Март
8	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проектная деятельность с детьми 2. Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом 3. Выступление на педагогическом совете (консультация, мастер класс) 	Апрель
9	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка к проведению итогового педагогического обследования индивидуального развития детей (Контроль) 2. Отчет молодого специалиста о проделанной за учебный год работе по теме самообразования (Анализ, обсуждение) 3. Анализ выполнения рабочей учебной программы 4. Подготовка к летне-оздоровительному периоду 	Май
Отчет об итогах наставничества		

3.5. Условия завершения персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений.

Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, у молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать

воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал. А выработанная система работы поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

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