Утверждено
приказом директора
ГБОУ НОШ пос.Заливной
_____ Писцова В.А

Приказ №____ от _____ 2021 г.

Программа наставничества
СП ГБОУ НОШ пос.Заливной
«детский сад»
(модель «педагог – педагог»)

2021-2022 учебный год

Составитель:
Писцова Валентина Александровна
директор

Содержание

1. Целевой раздел
1.1. Пояснительная записка
1.2. Этапы становления педагога
1.3. Цели и задачи
1.4. Планируемые результаты

2. Содержательный раздел
2.1. Критерии отбора наставника
2.2. Этапы профессионального обучения педагога
2.3. Перспективный план работы педагога-наставника
2.4. Контроль деятельности (диагностика).

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе.

Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

Когда воспитатель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание:

- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению документации;
- инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности;
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Сегодня изменились условия социализации и самореализации молодёжи, поэтому 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 современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

Педагогическая деятельность по своему характеру творческая. Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе образования дошкольника. Каждый ребенок требует индивидуализации образования, добра, участия, ласки. Именно поэтому акцент необходимо делать на профессиональное становление, эффективную работу и создание условий, побуждающих к такой работе педагога.

Программа наставничества СП ГБОУ НОШ пос.Заливной «детский сад» разработана с целью становления педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

1.2. Этапы становления педагога включают

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Программа, должна помочь становлению педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;

- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Программа «Наставничество» направлена на становление педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

1.3. Цели и задачи

Цель программы:
Оказание помощи педагогу в приобретении профессиональной компетентности и их профессионального роста, формирование кадрового потенциала в ДОУ.
Задачи программы:
1.Оказывать помощь в проектировании и организации образовательного процесса в работе с дошкольниками и во всех видах их деятельности в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемой программы.
2. Внедрять передовые педагогические технологии и педагогический опыт.
3. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
4. Привить интерес к педагогической деятельности, закрепить их в профессии.

1.4. Планируемые результаты

1. Приобретение профессиональной компетентности и профессиональный рост педагога.
2. Овладение передовыми педагогическими технологиями и ИКТ компетенциями.
3. Улучшение качества воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.

2. Содержательный раздел

2.1. Критерии отбора наставника

Должность: высококвалифицированный педагогический работник.
Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности:
- стабильно высокие результаты образовательной деятельности;
- отсутствие жалоб от родителей и воспитанников;
- отсутствие дисциплинарных замечаний.
Профессиональные знания и навыки:
- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;
- умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками.
Профессионально важные качества личности:
- умение обучать других;
-умение слушать;
- умение говорить (грамотная речь).

Личные мотивы к наставничеству:
- потребность в приобретении опыта управления людьми;
- желание помогать людям (помощь раскрыться);
- потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

2.2. Этапы профессионального обучения педагога

Весь комплекс работ по выстраиванию системы адаптации и профессионального обучения молодого сотрудника условно делится на пять блоков:

- разработка документов и предложений;
- предпроектная подготовка;
- обучение;
- мониторинг;
- рекомендации.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности педагога.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

2.3. Перспективный план работы педагога-наставника

Сентябрь

Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ. Оформление документации группы. Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор методического материала для работы.

Октябрь

Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении календарного плана. Участие в родительском собрании. Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными

документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Вопросы по проведению и организации собрания, обсуждение.

Ноябрь

Изучение методики проведения непосредственно образовательной деятельности, совместная разработка конспектов непосредственно образовательной деятельности, эффективное использование дидактического материала в работе. Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий.

Декабрь

Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности. Проектная деятельность «Покорми птиц», «Милая мама». Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников. Обсуждение плана по подготовке к проектной деятельности. Составление плана предварительной работы с детьми и родителями.

Январь

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».

Февраль

Основные проблемы в педагогической деятельности. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов. Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. Консультация и ответы на интересующие вопросы.

Март

Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие педагога в подготовке материала для родителей. Консультация наставника, участие педагога в разработке материалов для родителей.

Апрель

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 (совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование педагога по этой теме.

Май

Знакомство с мониторингом, изучение методик проведение и обследования воспитанников. Проведение итогов работы. Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста. Составление отчетов наставника. Предоставление отчетов. Итоги.

2.4. Контроль деятельности (диагностика)

Цель диагностики - изучение особенностей процесса адаптации педагога в дошкольном образовательном учреждении.

Предмет диагностики – процесс адаптации педагога к условиям дошкольного образовательного учреждения.

Задача диагностики:

Изучить особенности адаптации педагога в детском саду: трудности, профессиональные проблемы, степень удовлетворенности условиями, созданными в учреждении для их более успешной адаптации.

Анкета

Уважаемые педагоги!

Данный опрос проводится с целью улучшения условий Вашей профессиональной деятельности. Убедительно просим Вас ответить на вопросы анкеты.

1. Вам необходима помощь в профессиональной деятельности? В какой период:

первый месяц
первые 3 месяца
первые полгода
первый год
нужна до сих пор

2. Кто помогает Вам в решении профессиональных трудностей и проблем?

заведующая
педагоги
специалисты научно-методического центра
коллеги по обучению
никто не помогает

3. Кто, когда и какую помощь оказывает Вам в процессе становления профессиональной деятельности? Заполните, пожалуйста, таблицу.

Кто
Как часто
Какая помощь оказана
Первый месяц
Первые 3 месяца
Первый год
Нужна до сих пор
Опытные педагоги
Коллеги
Заведующая
Специалисты детского сада
Другие специалисты

4. Чаще всего педагог – наставник приходят к Вам в группу чтобы:

отметить положительные результаты,
похвалить
найти недостатки в работе
помогают разобраться в неудачах

5. Пытаетесь ли Вы решить выделенные Вами трудности, каким образом?

рассчитываете на свой опыт и знания
консультируетесь с коллегами
обращаетесь к наставнику
ваш вариант_____

В ходе решения задач диагностики необходимо выявить особенности удовлетворенности педагога взаимодействием с субъектами образовательного процесса, а именно,

специалистами, работающими в детском саду, администрацией дошкольного учреждения и т.д., особенности удовлетворенности условиями, созданными в детском саду для более успешной адаптации педагогов: комфортная обстановка, четкое определение круга полномочий, должностных обязанностей, гибкий режим работы, доброжелательная атмосфера в педагогическом коллективе и т.д. С этой целью предлагается использовать модифицированный тест Е.И. Рогова «Удовлетворенность работой» Содержание данного теста адаптировано для работников детского сада. Педагогам предлагается ознакомиться с содержанием теста и определить степень своей удовлетворенности высказываниями по пяти бальной системе, аргументировать свой выбор.

Рекомендации:

Подготовка индивидуального плана профессионального становления на следующий учебный год:

- дальнейшее педагогическое самообразование;
- активное участие в педагогических мероприятиях детского сада.

Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:

- приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
- индивидуальный план (программа) работы Наставника с Наставляемым лицом;
- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);
- соглашение между наставником и наставляемым;
- протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- личные заявления наставников и наставляемых лиц.