



муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Гимназия № 14 управления, экономики и права»
ЦДО «Росточек»

660078, г. Красноярск, пер. Медицинский, 29А, тел. 261-00-12, maou14ds@mail.ru

СОГЛАСОВАНО:

Педагогический совет структурного
подразделения ЦДО «Росточек»
Протокол № ____ от «__» ____ 20__ г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор Гимназии № 14
____ Н.В. Шуляк
Приказ № ____ от «__» ____ 20__ г.

ШАБЛОН
Персонализированная программа наставничества
«педагог – педагог»
на учебный год

Наставник
Наставляемый

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 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 понимает, 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 воспитателей, нацелена на работу с молодым педагогом - воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит более легкая адаптация в коллективе, интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства, самовыражения. 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.

Начинающие 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 потребность 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: 1 год.

ЦЕЛЬ:

Оказание всесторонней 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 в овладении современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать мотивации молодых педагогов к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства молодых 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 молодых 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 молодого 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 специально организованной деятельности, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставника, совместные мероприятия и проекты).

Деятельность наставника:

- 1- й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет дефициты в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
- 2- й этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, сопровождает развитие профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
- 3- й этап - контрольно-оценочный. Наставник анализирует уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

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 заинтересованности молодых специалистов в работе в ДОО.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Ответственный за методическую работу - 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)	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей)
Молодой педагог - коллеги	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 дефициты в профессиональных умениях и навыках молодого педагога, с целью разработки программы адаптации. 2- й этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программ адаптации, осуществляет сопровождение в формировании профессиональных умений 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.

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 воспитательно-образовательного процесса в группе. В зависимости от результатов диагностического этапа 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 к педагогической деятельности.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет

содержание работы, выбирает методы и формы работы.

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
<i>Содержание и цели работы</i>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и степен и ответственности за воспитание и обучение детей.

Формы работы

Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцесса Анализ педагогических ситуаций Разработка и реализация различных проектов	Дискуссии Круглые столы Деловые игры Беседы, поощрения
--	---

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.

2этап. Основной (проектировочный).

Задача этапа: реализация содержания Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Направление деятельности 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.

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 молодым педагогом.

Для успешной реализации задач, направленных на повышение профессионального мастерства молодых педагогов, используются различные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, личностных качеств молодых педагогов, уровня профессиональной подготовки, поставленных задач.

<i>Формы работы с молодыми педагогами</i>		
<i>Организации - партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Министерство образования Красноярского края</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	1. Аттестация

ситуаций.
 10. Диссеминация опыта.
 11. Деловая игра.
 12. Круглый стол.
 13. Конкурс профессионального мастерства
 14. Проекты

- 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 молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Ожидаемые результаты:

- Успешная адаптации начинающего 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.

План работы педагога-наставника на учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым специалистом

Цель: Создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

Задачи:

- создать условия для адаптации молодого воспитателя в коллективе;
- определить дефициты уровня профессиональной подготовки молодого педагога , с целью оказания всесторонней помощи;

№ п/п	Направление	Содержание работы	Форма проведения	Результаты
сентябрь				
1	Выявление профессиональных дефицитов		Анкетирование	План дальнейшей работы
2	Определение ЛНА для работы воспитателя	Рассмотрение ФЗ № 273 Об образовании, ФГОС ДО, СанПиН. Групповой документации. Мониторинг развития детей. Выбор темы самообразования.	Очные встречи, беседы. Оформление документации группы, диагностических карт. Планирование своей профессиональной деятельности.	Самостоятельное ведение документации
3	Основная образовательная программа ДОО	Структура и содержание программы, особенности организации образовательной деятельности с детьми в соответствии с ООП ДО.	Изучение программы.	Использование в организации образовательной деятельности

октябрь				
4	Диагностика освоения детьми основной образовательной программы ДОО	Методика проведения	Рассмотрение диагностических карт. Обзор методических рекомендаций для проведения диагностики.	Самостоятельное заполнение диагностических карт и индивидуальных карт развития.
5	Адаптация детей к ДОО	Что такое адаптация? Для каких воспитанников она ведется?	Изучение ведения адаптационных листов Наблюдение за вновь прибывшими воспитанниками.	Самостоятельное заполнение адаптационных листов.
6	Развивающая предметно-пространственная среда возрастной группы.	Организация центров активности детей. Оборудование и материально-техническое обеспечение возрастной группы. Комплексно-тематическое планирование.	Экскурсия в разные возрастные группы. Инструкции по применению материалов и оборудования. Обзор центров активности.	Самостоятельное внесение изменений в центры активности в соответствии с комплексно-тематическим планированием.
ноябрь				
7	Организованная образовательная деятельность (ООД) с детьми	Изучение особенностей планирования и методики проведения ООД и совместной деятельности педагога с воспитанниками.	Консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов игр с детьми». Посещение ООД и режимных моментов у наставника.	Написание сценарного плана ООД.
8	Сотрудничество с родителями воспитанников	Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	Подготовка к родительскому собранию. Планирование консультативной помощи родителям	Помощь в проведении родительского собрания (выступление). Консультация для родителей.
9	Проведение ООД	Просмотр сценарного плана и проведение молодым педагогом ООД по развитию речи. Изучение методической литературы по развитию речи, обсуждение	Консультация «Организация занятий по развитию речи» Посещения ООД молодого педагога, обсуждение.	Проведение ООД, самоанализ.
10	Взаимодействие со специалистами ДОО	Система взаимодействия, вопросы	Беседы. Взаимопосещение занятий. Консультации.	Совместные мероприятия
декабрь				
11	Организация праздников и развлечений для детей	Работа со сценарием. Оформление мероприятия и помещений. Взаимодействие с детьми, родителями, специалистами.	Подбор наглядного, информационного материала для детей и родителей	Участие в проведении новогоднего праздника
12	Педагогические технологии	Знакомство с технологией проектной деятельности	Консультация «Проектная деятельность с детьми».	Проведение элементов проектной деятельности
январь				
13	Организация индивидуальной работы с детьми	Метод педагогического наблюдения Методы и приемы организации индивидуальной работы с детьми.	Наблюдение за игровой и учебной деятельностью детей, обсуждение. Подбор приема работы с ребенком с опорой на результаты наблюдения.	Составление плана индивидуальной работы с детьми.
февраль				
14	Педагогические технологии	Знакомство со здоровьесберегающими технологиями.	Консультация, планирование, помощь наставника.	Применение технологии.
15	Информационно-коммуникативные технологии	Использование ИКТ в профессиональной деятельности в работе с детьми	Консультация «ИКТ в работе с детьми и родителями». Работа с компьютерными	Применение ИКТ в различных ситуациях

		и родителями	программами	
март				
16	Режимные моменты	Организация работы с детьми в режимных моментах и различных видах деятельности	Консультация «Виды детской деятельности», «Приемы организации режимных моментов Посещение режимных моментов у наставника	Самостоятельное планирование и проведение работы с детьми
17	Планирование деятельности во второй половине дня	Виды деятельности с детьми во второй половине дня	Консультация «Организация работы с детьми после сна».	Самостоятельное планирование. Проведение детских игр
апрель				
18	Проектная деятельность с детьми	Структура проекта Этапы проекта	Совместная разработка краткосрочного проекта с детьми	Реализация проекта с детьми
19	Подготовка к работе с детьми в летний период	Планирование Подготовка РППС и МБ	Консультация и ответы на интересующие вопросы	План летней работы
май				
20	Самообразование в рамках ДОУ	Для чего необходимо самообразование?	Знакомство с портфолио наставника.	Разработать собственное портфолио, выявить тему самообразования
21	Подведение итогов работы		Самоанализ молодого педагога, анкетирование	

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 ДОУ, 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 воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.