Марченко Оксана Алексеевна

Подписан цифровой подписью: Марченко Оксана Алексеевна
DN: OU=заведующий, O="МБДОУ ЦРР - д/с № 14 ""Росинка"" г. Ставрополя", CN =Марченко Оксана Алексеевна, E= dou_14@stavadm.ru
Основание: Я являюсь автором этого документа
Расположение:
Дата: 2023.08.31 13:47:32+03'00'
Foxit PDF Reader Версия: 12.1.0

Согласовано:
Председатель профсоюзной организации
_____ А.С. Алехина
Согласовано
С педагогическим советом
Протокол № 1 от 30 августа 2023г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУЦРР
– д/с №14 «Росинка»
_____ О.А. Марченко
Приказ №.175 – ОД от 30.08.2023г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
для работы педагога – наставника Оверко Марины Александровны с молодым воспитателем Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка – детского сада №14 «Росинка» города Ставрополя Даниловой Анастасией Евгеньевной

Ставрополь-2023

Содержание

1	Паспорт программы	3
2	Пояснительная записка	4
3	Содержание программы	5
3.1	Система работы с молодым педагогом Даниловой Анастасией Евгеньевной	6
3.2	Этапы реализации программы	6
3.3	Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом Даниловой Анастасией Евгеньевной	8
3.4	План работы педагога наставника с молодым педагогом Даниловой Анастасией Евгеньевной	8

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы с молодым педагогом МБДОУЦРР- д/с № 14 «Росинка» г. Ставрополя Даниловой Анастасией Евгеньевной
Авторы	Марченко О.А., заведующий Шаталова Е.С., заместитель заведующегопо УВР Оверко М.А., педагог-наставник
Организация-исполнитель	МБДОУЦРР – д/с № 14 «Росинка»
Целевая аудитория	молодой воспитатель Данилова Анастасия Евгеньевна
Срок реализации	1учебный год (сентябрь 2023г. – май 2024.)
Этапы реализации	1 этап – диагностический (сентябрь 2023г.) 2 этап – практический (октябрь 2023г. – апрель 2024г.) 3 этап – аналитический (май 2024г.)
Цель	развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.
Задачи	-оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности; - продолжать изучение нормативно-правовой документации; - оказать помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.); - организация НОД, помощь в постановке целей и задач; - использование здоровье сберегающих технологий во время НОД и других режимных моментах; - механизм использования дидактического и наглядного материала; - углубленное изучение инновационных технологий; - общие вопросы организации работы с родителями.

Основные направления	1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Повышение профессионального мастерства молодого педагога в организации и воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции в разных направленностях программы. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	***для молодого специалиста***: -умение планировать и анализировать работу воспитателя в работе с детьми раннего возраста (календарно-тематическое планирование,перспективное планирование, годовой план работы, план-сетка на неделю, план работы на месяц; навыки разработки примерной рабочей программы в оспитателя; навыки консультирования родителей и педагогов; навыки диагностической деятельности; игровая деятельность); - качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). ***для наставника***: -эффективный способ самореализации; -повышение квалификации; -достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. ***для образовательной организации***: -успешная адаптация молодых специалистов

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. Молодой специалист имеет те же должностные обязанности и несет ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от него 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.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Молодой специалист, приходя работать в дошкольные учреждения, сталкивается с рядом проблем и часто испытывает трудности вхождения в трудовую деятельность и педагогический коллектив.

Поэтому в нашем педагогическом коллективе, работа с молодым педагогом построена в форме наставничества, что позволяет молодому специалисту быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Очень важно с самого первого дня трудовой деятельности грамотно выстроить работу с молодым специалистом. Это является одним из успешных факторов быстрого и качественного вхождения педагога в профессиональную среду. Большое значение в этот период имеет морально-психологический климат, атмосфера взаимопонимания, нравственная основа коллектива.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом – воспитатель, имеющий опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, молодой педагог испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым воспитателем на уровне образовательной организации.

Содержание программы

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Наставник - молодой педагог	Создание условий для адаптации педагога на работе. Ознакомление с нормативными и локальными актами. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей)
Молодой педагог – коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег.

3.2. 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 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 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 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 используются методы:

- опрос;

- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

По результатам диагностического этапа было выявлено, что Данилова Анастасия Евгеньевна характеризуется как воспитатель с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющей опыта практической работы.

На основе полученных данных 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 начинающего педагога;

- Взаимоподдержка и взаимопомощь;

-Координация действий педагога 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 опытного педагога начинающему;

-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.

3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом Даниловой Анастасией Евгеньевной

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

Формы работы с молодыми педагогами		
«Альтернатива»	Уровень образовательной организации	Управление Дошкольным образованием.
1. Сетевые методические Объединения: Федеральный институт развития образования, социальная сеть работников образования. 2. Сетевые методические объединения: Школа молодого воспитателя на базе МБУ ГИМЦ г. Ставрополя. 3. Городские семинары, конференции: образовательный портал «21 Век», «Воспитатели России». 4.Вебинары: «Воспитатель детского сада», «Академия Дошкольного образования». 5. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1.Диалог, беседа. 2.Индивидуальная, консультация. 3.Самоанализ собственной деятельности. 4.Анкетирование, опрос. 6.Взаимопосещения, открытые просмотры. 7.Анализ педагогических ситуаций. 8.Деловая игра.	Конкурсы профессионального мастерства

3.4. Примерный план работы педагога-наставника с молодым педагогом Даниловой Анастасией Евгеньевной

Месяц	Содержание работы	Метод работы
СЕНТЯБРЬ	1. Диагностика умений и навыков молодого специалиста. 2.Оформление документации в соответствии ФОП. 3. Планирование образовательного процесса в рамках условия введения ФОП.	1. Анкетирование. Консультация и ответы на интересующие вопросы. 2. Проверка документации. 3. Посещение молодым педагогом (наставляемым) наставника, консультирование, знакомство с документами и правилами их оформления,

	4. Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей в начале учебного года.	ответы на интересующие вопросы 4. Помощь в проведении диагностической деятельности.
ОКТЯБРЬ	1. Выбор темы по самообразованию «Мир головоломок и развивающих игр». 2.Ознакомление с нормативно-правовой базой. 3. Использование в работе ИКТ.	1. Консультация, оказание помощи и ответы на интересующие вопросы. Подбор методической литературы по теме самообразования 2. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. 3. Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями.
НОЯБРЬ	1.Оформление наглядной информации для родителей. 2. Виды и организация режимных моментов в детском саду. 3. Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей. Родительское собрание.	1. Консультация и помощь в подготовке наглядной информации. 2. Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником. 3. Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей. Помощь в организации и проведении собрания.
ДЕКАБРЬ	1. Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД. 2. Беседа «Как провести эффективное занятие». 3. Использование в работе проектов. 4.Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе и на участке при подготовке к новогодним праздникам.	1. Посещение занятий молодого специалиста. Обсуждение. Помощь. 2. Консультация и ответы на интересующие вопросы. 3.Анализ перспективного плана проектной деятельности. 4.Консультация, посещение занятий по ручному труду в группе наставника.
ЯНВАРЬ	1. Организация индивидуальной работы с детьми. 2. Организация прогулки с детьми в зимний период.	1.Помощь в составлении плана индивидуальной работы с детьми. 2.Консультации наставника, наблюдение за работой молодого специалиста - совместная игровая деятельность. Посещение группы наставника при проведении режимных моментов.

	3. Изучение методики проведения НОД по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	3. Посещение молодым специалистом НОД у наставника (1-2 раза в неделю). Посещение наставником НОД молодого специалиста (1-2 раза в неделю).
ФЕВРАЛЬ	1. Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. 2. Использование современных здоровье - сберегающих технологий. 3. Изготовление атрибутов для сюжетно-ролевых игр и уголка ряженья.	1.Обсуждение. Консультация и ответы на интересующие вопросы. 2. Консультация, оказание помощи и ответы на интересующие вопросы. 3.Посещение наставляемым группы наставника, анализ организации среды в зоне сюжетно-ролевых игр и театрализованной деятельности.
МАРТ	1.Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. 2.Создание каталога игр на прогулке в весеннее-летний период.	Обсуждение. Консультация и ответы на интересующие вопросы. 2.Совместный подбор наставником и наставляемым учебно-методической литературы по теме, создание каталога.
АПРЕЛЬ	1. Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности. 2. Развивающая среда в группе. 3. Подготовка к родительскому собранию: определение круга вопросов, правила оформления протокола родительского собрания	1. Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной и гровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме. 2.Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). 3.Совместное составление протокола родительского собрания наставником и наставляемым

МАЙ	1. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. 2. Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей в конце учебного года. 3. Подведение итогов работы.	1.Консультация и ответы на интересующие вопросы. 2.Совместная формулировка выводов по результатам педагогической диагностики, оформление итоговых результатов мониторинга. 3.Самоанализ молодого специалиста. Аналитическая справка за учебный год, пожелания на будущее
В течение года	Создание развивающей среды	Анализ развивающей среды с требованием ФГОС. Консультация и ответы на интересующие вопросы.
В течение года	Методика проведения детских праздников (развлечений)	Помощь в подготовке и организации праздников. Наблюдение за наставником в роли ведущей и персонажа.
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 молодым педагогом 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.