

ПРИНЯТО:
на педагогическом совете
СП ГБОУ гимназии «ОЦ «Гармония»
г.о. Отрадный, «Детский сад №12»
Протокол № 1 от 29.08.2019

УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель СП ГБОУ гимназии
«ОЦ «Гармония» г.о. Отрадный, «Детский
сад № 12»



Щербина С.П.
2019г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

для работы с молодыми педагогами

Структурного подразделения государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области гимназии
«Образовательный центр «Гармония» городского округа Отрадный
Самарской области, «Детский сад № 12»

г. Отрадный, 2019 г.

Содержание

1. Пояснительная записка.....	3
2. Цель и задачи Программы.....	4
3. Принципы наставничества.....	5
4. Ожидаемые результаты.....	6
5. Критерии отбора наставников.....	7
6. Этапы деятельности наставника.....	8
7. Направления деятельности наставника.....	9
8. Формы и методы работы с молодыми специалистами.....	10
9. Примерное планирование работы наставника с начинающим воспитателем.....	11

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы дошкольного образования в России значительно возрастает роль воспитателя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, 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 детского сада требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Становление молодого воспитателя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

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. Новые требования к воспитателю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающему воспитателю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении его функциональных обязанностей. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Наставничество — это практика введения нового сотрудника в учреждение и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

Наставник — опытный сотрудник учреждения, принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

Стажер — новый сотрудник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В СП ГБОУ гимназии «ОЦ «Гармония» г.о. Отрадный, «Детский сад №12» это:

- воспитатели, которым необходимо повысить уровень профессиональных знаний, прошедшие профессиональную переподготовку;
- педагоги, впервые пришедшие в сферу дошкольного образования, молодые специалисты.

Программа наставничества составлена в соответствии с положением о наставничестве ГБОУ гимназии «ОЦ «Гармония» г.о. Отрадный и основными нормативными документами, регламентирующими деятельность дошкольной образовательной организации.

В СП ГБОУ гимназии «ОЦ «Гармония» г.о. Отрадный, «Детский сад №12» процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: молодого специалиста, самого наставника и организации-работодателя.

Срок реализации программы: 3 года

2. Цель и задачи Программы

Цель: Обеспечить качественный уровень функционирования системы наставничества педагогов в ДОО, формирование эффективных механизмов взаимодействия наставника и будущего опытного специалиста в отрасли

дошкольного образования.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего воспитателя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе традиций ДОО.

3. Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;

- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Основной подход в оказании помощи молодым педагогам – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих воспитателей.

4. Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- ✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков образования, развития и воспитания детей дошкольного возраста;
- ✓ повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- ✓ участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- ✓ наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- ✓ успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для дошкольной образовательной организации:

- ✓ успешная адаптация молодых специалистов;
- ✓ повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам ДОО;
- ✓ развитие личностно ориентированных отношений между педагогами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике детского сада;

✓ формирование в ДОО такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

5. Критерии отбора наставников

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника, включающих:

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель высшей квалификационной категории. Наличие предыдущего опыта наставничества (по возможности)
Показатели результативности	• стабильно высокие результаты образовательной деятельности • отсутствие жалоб от родителей
Профессиональные знания и навыки	• доскональное знание методик образовательной деятельности разных видов детской деятельности; • умение работать на ПК; • умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и родителями
Профессионально важные качества личности	• умение обучать других • умение слушать • умение говорить (грамотная речь) • аккуратность, дисциплинированность • ответственность • ориентация на результат • командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	• потребность в приобретении опыта управления людьми • желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) • потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

6. Этапы деятельности наставника

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего воспитателя (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать деятельность наставников в три этапа:

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 педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Важнейшим этапом в профессиональном становлении воспитателей ДОО являются первый и второй годы работы в детском саду. Цель наставничества в этот период: увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии дошкольников, их общей культуре, умении применять теорию на практике и т.д.

Условиями эффективности реализации программы являются :

- взаимная заинтересованность наставника и молодого специалиста;
- административный контроль за процессом наставничества;
- тщательно продуманное планирование и своевременное отслеживание промежуточных результатов сотрудничества.

7. Направления деятельности наставника

Основными направлениями работы педагога-наставника являются:

- адаптационная работа;
- психологическая поддержка;
- мотивация самообразования;
- организация профессиональной коммуникации.

Адаптационная работа включает в себя:

- знакомство с детским садом, представление начинающего воспитателя коллективу ДОО на педагогическом совете (совместно с администрацией ДОО);
- организация шефской пары и закрепление педагога-наставника;
- анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);
- заполнение диагностических карт роста педагогического мастерства;
- разработка адаптационной программы профессионального становления начинающего воспитателя;
- контроль и оценка профессиональной адаптации молодого специалиста.

Психологическая поддержка заключается в привлечении к работе педагога-психолога ДОО с целью проведения тестирования молодого педагога, проведения психологических тренингов и т.д., а также стимулирование начинающего воспитателя, создание благоприятного эмоционального фона, ситуаций успеха.

Мотивация самообразования предполагает включение стажера в различные формы повышения квалификации:

- педагогическое проектирование;
- решение педагогических ситуаций;
- активно-игровые методы;
- профессиональные конкурсы;
- документальный анализ;
- написание творческих работ;

- ведение аналитического дневника;
- дискуссионный способ;
- часы заинтересованного информационного обмена;
- посещение НОД и мероприятий, проводимых коллегами, с последующим анализом;
- совместная с наставником работа по подготовке НОД, развлечений и мероприятий с родителями и коллегами;
- разработка и реализация индивидуальных и парных профессиональных

Работа по *организации профессиональной коммуникации* включает в себя следующие направления:

- коммуникация с наставниками – оказание помощи при составлении перспективных планов и планов воспитательно-образовательной работы, взаимопосещение различных форм работы с детьми и родителями, совместная подготовка материалов для педагогических мероприятий, проектов, отчетов, анализ и коррекция результатов;
- коммуникация с коллегами в учреждении – педагогические советы и совещания, творческие группы и др.;
- коммуникация с администрацией;
- коммуникация с детьми и их родителями – непосредственная работа воспитателя;
- коммуникация с коллегами из других детских садов – посещение городских, окружных, региональных мероприятий по обмену опытом.

8. Формы и методы работы с молодыми специалистами

- *индивидуальные* (анкетирование, беседы, консультации, индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, контроль за деятельностью молодого специалиста, самообразование, личный пример наставника);

- *групповые формы* осуществляются в рамках школы молодого воспитателя (консультации, тренинги, семинары, мастер-классы, лектории, открытые показы НОД, педсоветы)

9. Примерное планирование работы наставника с начинающим воспитателем

Девиз 1 года работы - «Знания и умения воспитателя - залог творчества и успеха детей»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Знакомство с воспитателем.	1. Организационные мероприятия: • собеседование с молодым специалистом; • знакомство с традициями ДОО; • выбор и назначение наставников. 2. Диагностика умений и навыков молодого педагога. 3. Заполнение информационной карточки. 4. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 5. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	1. Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, СанПиН, профессионального стандарта, локальных актов детского сада, включающих в себя ООП ДОО, рабочей программы. 2. Знакомство с парциальными программами, вариативной частью ООП	Сентябрь, октябрь

		ДОО 3. Коррекция планов воспитательно-образовательной работы молодых педагогов.	
3.	Посвящение в воспитатели	Традиционно посвящение в воспитатели проводится на торжественном собрании, посвященном Дню дошкольного работника	Конец сентября
4.	Организация НОД согласно ФГОС ДО. Требования к организации.	1. Методические требования к НОД. 2. Семинар-практикум «Формы организации НОД. Факторы, влияющие на качество образовательного процесса». 3. Подробный анализ НОД. 4. Методы и приемы работы с детьми во время НОД. 5. Технологическая карта НОД в соответствии с ФГОС ДО. 6. Неделя открытых показов НОД наставниками по разным видам деятельности детей дошкольного возраста. <i>Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов НОД»</i>	Ноябрь
5.	Организация работы с родителями.	1. Направления и формы работы с родителями согласно ФГОС ДО. 2. Составление перспективного плана работы с родителями. 3. Составление конспекта родительского собрания.	Декабрь

		4. Открытый показ наставником мероприятия с родителями. Анализ проведенного мероприятия. <i>Семинар-практикум «Формы активного включения родителей в образовательный процесс»</i>	
6.	Эмоциональная устойчивость воспитателя. Функция общения с родителями, управление детским коллективом	1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация во взаимодействии с родителями и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций. 2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического и партнерского стиля общения. Изучение методических разработок: «Сотрудничество семьи и ДОО в современных условиях»; «Психологические аспекты управления детским коллективом», «Организация самостоятельной деятельности детей», «Развитие у детей социально-коммуникативных навыков» «Организация индивидуального и дифференцированного подхода к дошкольникам» <i>Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»</i>	Январь, февраль
	Самообразование воспитателя	1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической	Март, апрель

	– лучшее обучение.	темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития) 2. Опыт педагогов-стажистов по самообразованию. 3. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в детском саду и уровни компетенции молодого специалиста	
7.	Бенефис молодого педагога.	1. Творческий отчёт молодых педагогов. 2. Творческий отчет педагога-наставника. <i>Круглый стол</i> «Педагогическая культура воспитателя – основа эффективности учебно-воспитательного процесса»	май
8.		Выявление педагогических проблем молодых педагогов, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. на уровне ДОО.	В течение года

Девиз 2 года работы - «Самостоятельный творческий поиск»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы «Школы молодого воспитателя»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август

2.	Изучение нормативно- правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
3.	Мониторинг индивидуально го развития дошкольников.	1. Система оценки индивидуального развития детей в соответствии с ФГОС в ДОО. 2. Методика оценки индивидуального развития детей дошкольного возраста. 3. Технология работы с таблицами педагогического мониторинга. 4. Мастер-класс «Диагностика социально- коммуникативного развития детей дошкольного возраста» <i>Контрольный тест «Организация системы оценки индивидуального развития детей в ДООУ в соответствии с ФГОС ДО»</i>	Октябрь
4.	Современные образовательны е технологии. Детское экспериментир ование и проектировани е.	1. Современные образовательные технологии в образовательном пространстве ДОО. 2. Методика организации детских исследовательских проектов. 3. Картотека опытов и экспериментов в детском саду. <i>Круглый стол «Познаватель- но-исследовательская деятельность детей дошкольного возраста»</i> <i>Практикум «Организация</i>	Ноябрь – Декабрь

		исследовательской деятельности дошкольников», оформление работ, подготовка к защите проекта»	
5.	Основы целеполагания НОД. Самоанализ занятия.	1. Методика целеполагания. Выбор эффективных методов и приемов работы с детьми. 2. Советы молодому педагогу по подготовке к НОД. 3. Образцы самоанализа НОД по разным видам детской деятельности. Памятка для проведения самоанализа НОД. 4. Посещения НОД молодых педагогов администрацией и наставниками с целью оказания методической помощи. 5. Совместный анализ НОД молодым воспитателем, педагогом-наставником и старшим воспитателем – эффективный способ повышения квалификации внутри ДОО.	Январь – Февраль
6.	Здоровьесберегающие технологии в ДОО.	1. Обзор предлагаемых методик здоровьесберегающей педагогической системы в ДОО. 2. Организация выставки методической литературы по теме. 3. Организация работы с родителями по вопросам оздоровления детей. 4. Решение педагогических ситуаций, связанных с режимными моментами в	Март

		детском саду. 5. Презентация опыта «Путешествие к Здоровью» <i>Деловая игра «Организация здоровьесберегающей работы в ДОУ»</i> (методика проведения пальчиковой, дыхательной, зрительной гимнастик, гимнастики после сна)	
7.	Методическая выставка достижений молодого педагога.	Динамика роста профессионализма молодого воспитателя: • открытые показы НОД; • выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; • методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); • представление молодого педагога наставником. <i>Круглый стол «Компетенции и компетентность»</i>	Апрель– Май
8.		Выявление педагогических проблем молодых педагогов, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. на уровне ДОО, города, округа.	В течение года

Девиз 3 года работы «Выбор индивидуальной линии»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
---	------	--	------

1.	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
3.	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2. Портфолио аттестуемого	Октябрь – ноябрь
4.	Нетрадиционные формы проведения НОД. Информационные технологии в ДОО.	1. Нетрадиционные формы проведения НОД в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нетрадиционных занятий. 2. Информационные технологии в воспитательно-образовательном процессе и профессиональной деятельности воспитателя. 3. Создание программного продукта. 4. Проведение мероприятий с детьми и родителями с использованием ИКТ.	Декабрь, январь
5.	Вариативная часть ООП ДО. Вовлечение	1. «Инновационная деятельность в процессе реализации вариативной части основной образовательной программы дошкольного	Февраль – март

	молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность.	образования» 2. Методика проведения НОД в рамках вариативной части программы. 3. Мастер-классы молодых педагогов по теме «Использование игровой технологии в познавательном и речевом развитии детей дошкольного возраста» (направления вариативной части программы) 4. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов (круг обязанностей, поручений)	
6	Работа с детьми с ОВЗ.	1. Категории детей с ограниченными возможностями здоровья в ДОО. 2. Организация работы с детьми с общим недоразвитием речи. 3. ПМПк - коллегиальный орган сопровождения детей с особенностями в развитии. <i>Мозговой штурм «Инклюзивное образование»</i>	Апрель
7	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения воспитателя и пути дальнейшего развития.	Подведение итогов работы «Школы наставничества»: • Портфолио молодого педагога. Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность воспитателя», «Портрет педагога глазами коллег и детей», «Модель значимых качеств воспитателя», «Формальные критерии успешности педагога».	Май

		Анализ карьерных перспектив молодого педагога. <i>Практикум</i> «Анализ молодым педагогом особенностей индивидуального стиля своей деятельности» <i>Конференция</i> «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». (презентация опыта наставничества, результаты деятельности наставников)	
8		Выявление педагогических проблем молодых педагогов, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в мероприятиях, семинарах, совещаниях, конкурсах всех уровней.	В течение года