

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
физическому развитию воспитанников № 145
Адрес: 620072, г. Екатеринбург, ул. Сыромолотова 9А,
Тел. 347-28-50, 347-36-08
e-mail: sad_145@mail.ru



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

МАДОУ – детский сад №145

Составитель:

Попова Евгения Геннадьевна

Воспитатель, ВКК

Екатеринбург 2023

Пояснительная записка

Программа нацелена на работу с начинающими воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольном учреждении, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей дошкольного возраста, методик дошкольного воспитания и обучения. Программа призвана помочь организации деятельности наставников с начинающими воспитателями.

Цель наставничества – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МАДОУ - детский сад № 145, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Таблица 1

План работы по наставничеству

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Выявить проблемы и трудности педагогов и специалистов (провести анализ проблем за прошлый учебный год)(беседа, наблюдение) Приложение 1,2	ноябрь	Старший воспитатель, куратор
Определить направления работы наставников с учетом точек роста): <ul style="list-style-type: none">• заведующий – старший воспитатель;• педагоги-стажисты – молодые педагоги;	Ноябрь, декабрь	старший воспитатель, куратор

<ul style="list-style-type: none"> • обучение ИКТ педагогов-стажистов; • воспитатели – родители 		
Издать приказ об организации наставничества в детском саду	Начало учебного года	Заведующий
Разработать положение о наставничестве	Начало учебного года	куратор
Составить план работы наставников на учебный год	Ноябрь, декабрь	Куратор, наставники
Определить подшефных педагогов и специалистов с учетом их точек роста	декабрь	старший воспитатель, куратор
Утвердить: положение о наставничестве, годовой план работы наставников, списки наставников и подшефных педагогов	ноябрь	Заведующий, старший воспитатель, куратор
Организовать процесс обучения молодых педагогов по индивидуальным планам наставников с использованием разных форм работы	В течение года	Старший воспитатель, куратор наставники
Провести заседания наставников	1 раз в три месяца	Старший воспитатель, наставники
Провести мониторинг реализации плана наставничества Приложение 1,2	В течение года	Старший воспитатель, куратор
Наградить наставников и наставляемых по итогам работы	апрель	Заведующий, старший воспитатель, куратор

Подвести итоги работы наставников на итоговом педсовете	Май	Старший воспитатель
---	-----	---------------------

Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как внутренние, так и внешние условия. Наставник и молодой педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками.

Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной программы.

Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

1. Формализованное неэффективное наставничество.

Формализованное наставничество – это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

2. Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры,

авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный – в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д.

3. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.

Для минимизации риска модель «один наставник – один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами.

Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог – наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества – опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

3. Недостаточное материальное стимулирование работы наставника. Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДООУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии,

использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (грамоты, значки и т.п.).

4. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника. Этот риск показывает, что наставничество – это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга – «персональной тренерской работы», тьюторства – «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

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 ДООУ, 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.

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

Интерактивная карта оценки уровня готовности молодого педагога

Карта оценки уровня готовности молодого педагога к профессиональной деятельности по результатам работы с наставником поможет выявить, какие важные умения у начинающего педагога уже сформировались, а над какими еще нужно работать.

Как пользоваться картой:

1. Заполните поля для персональных данных.
2. Выберите критерий оценки для каждого из предложенных вопросов.
3. Нажмите на кнопку «Получить рекомендации» под картой.
4. При необходимости добавьте свой пункт.
5. Нажмите на кнопку «Печать» и распечатайте готовые рекомендации воспитателю по итогам мониторинга.
6. Чтобы вернуть исходный вариант карты оценки, обновите страницу.

«Интерактивная карта оценки уровня готовности молодого педагога»
© Материал из Справочной системы «Методист детского сада».
Подробнее: <https://1methodist.ru/#/document/184/61248/bssPhr2/?of=copy-347cfc6412>

Карта оценки уровня готовности молодого педагога

к профессиональной деятельности по результатам работы
с наставником

Дата: _____

Группа: _____

Количество детей: _____

Проверку проводил: _____

Ф. И. О. воспитателя: _____

Индикаторы	Уровень готовности			
	Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
Критерий 1. Способность воспитателя получить информацию				
Выяснить и проанализировать особенности воспитанников своей группы		–		
Определить особенности и тип семей, дети которых посещают группу		–		
Оценить результативность педагогического процесса в группе		–		
Критерий 2. Способность проектировать и организовывать педагогический процесс в условиях своей группы				
Формулировать цель педагогического процесса с учетом программно- методического обеспечения группы, возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников	–			
Отбирать содержание образовательной деятельности в соответствии с поставленной целью	–			

Учитывать программно-методическое обеспечение деятельности детского сада, содержание работы специалистов, возможности, интересы и потребности воспитанников группы, ожидания родителей, свои возможности и особенности профессиональной компетентности	–			
Критерий 3. Умение организовать взаимодействие с субъектами образовательного процесса, выбирать содержание и формы взаимодействия				
Учитывать потребности воспитанников своей группы		–		
Принимать во внимание ожидания родителей, дети которых посещают группу		–		
Учитывать уровень своей профессиональной компетентности		–		
Учитывать во взаимодействии с детьми и родителями цели, задачи и содержание педагогического процесса		–		
Учитывать возможности образовательного пространства группы		–		
Учитывать особенности работы специалистов детского сада и педагогов дополнительного образования		–		
Критерий 4. Умение организовывать образовательное пространство в своей группе				
Учитывать цели педагогического процесса		–		
Учитывать программно-методическое обеспечение группы		–		
Учитывать санитарно-эпидемиологические требования		–		
Принимать во внимание возможности, потребности и интересы воспитанников		–		
Критерий 5. Умение организовать процесс самообразования				

Определять свои сильные и слабые стороны в профессиональной деятельности		–		
Выбирать пути самосовершенствования		–		
Представлять свою работу в будущем		–		
Регулярно повышать свою профессиональную компетентность		–		
Выбирать содержание и формы самообразования с учетом своих возможностей и потребностей		–		
Определять уровень сформированности своих умений, заниматься самообразованием		–		
Использовать результаты самообразования в работе		–		
Определять источники самообразования		–		

Рекомендации:

- _____

- _____

- _____

- _____

- _____

- _____

- _____

- _____

- _____

- _____

- _____

- _____

- _____

- _____

- _____

Старший воспитатель _____

Ознакомлены:

Воспитатель _____