

Муниципальное бюджетное дошкольное общеобразовательное учреждение
«Центр развития ребенка - детский сад № 47 «Родничок»
города Невинномысска

Программа наставничества
педагогических работников,
лучших практик наставничества педагогических работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 47 «Родничок»
города Невинномысска
на 2022-2023 учебный год

г. Невинномысск
2022 г

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества педагогических работников, лучших практик наставничества педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 47 «родничок» города Невинномысска (далее Программа)
Авторы	Комарова Л.В., заведующий, Пугачева С.Н., старший воспитатель
Организация исполнитель	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка – детский сад № 47 «Родничок» города Невинномысска (далее ДОУ)
Целевая аудитория	Педагоги со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	2022-2023 учебный год
Этапы реализации	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
Цель	Реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ДОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.
Задачи	<ul style="list-style-type: none">- содействовать созданию в ДОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников ДОУ;- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях реализации педагогических технологий, внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

	<ul style="list-style-type: none"> - оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности ДООУ, ознакомление с традициями и укладом, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей; - обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество; - ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью; -содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством; - знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.
<p>Краткое содержание программы</p>	<p>В Программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с педагогическими работниками через организацию работы наставничества «Педагог – педагог».</p> <p>Содержательными компонентами Программы являются механизм организации работы с молодыми педагогами в ДООУ. Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.</p>
<p>Новизна программы</p>	<p>Новизна форм и методов работы с педагогическими педагогами.</p> <p>Интерес и творчество педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.</p>

<p>Основные направления</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Повышение профессионального мастерства наставляемых педагогов в организации и воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки наставляемых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
<p>Условия эффективности</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого педагога. 3. Анализ результатов работы. 4. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
<p>Планируемые результаты программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии. 2. Адаптация наставляемых педагогов в образовательном учреждении 3. Совершенствование приемов, методов работы. Использованию в работе наставляемых педагогов современных педагогических технологий. 4. Активизация деятельности наставляемых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

2. Общее положение

Цель системы наставничества педагогических работников в ДОУ - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ДОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в ДОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников ДОУ;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях реализации педагогических технологий, внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности ДОУ, ознакомление с традициями и укладом, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Требования к результатам освоения Программы:

1. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.

2. Адаптация наставляемых педагогов в образовательном учреждении

3. Совершенствование приемов, методов работы.

Использованию в работе наставляемых педагогов современных педагогических технологий.

4. Активизация деятельности наставляемых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

Ожидаемый результат реализации:

1. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.

2. Адаптация наставляемых педагогов в образовательном учреждении

3. Совершенствование приемов, методов работы.

Использованию в работе наставляемых педагогов современных педагогических технологий.

4. Активизация деятельности наставляемых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

3. Этапы реализации программы

Программа рассчитана на 2022 – 2023 учебный 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 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений педагогов; разработка основных направлений работы с наставляемыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог - наставник анализирует профессиональную готовность наставляемого 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;
- 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 наставляемые педагоги условно делятся на три группы:

1. Педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

2. Педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

3. Педагоги со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог - наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления наставляемого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом - наставником и наставляемым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления наставляемого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста наставляемых педагогов;

- взаимоподдержка и взаимопомощь;

- координация действий 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 наставляемым;

- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности наставляемого педагога;

- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Аналитический

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов Программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы наставляемого педагога с детьми;

- динамика профессионального роста наставляемого педагога;

- самоанализ своей деятельности за прошедший год;

- перспективы дальнейшей работы с наставляемыми педагогами.

- подведение итогов, выводы.

4. Основные формы и методы работы педагога - наставника с наставляемым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство наставляемых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от

этапа реализации Программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки педагогов, от поставленных задач.

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании наставляемого специалиста.

2. Контроль за деятельностью наставляемого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример проявляется в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

5. Примерный план работы педагога - наставника с наставляемым педагогом

№	Содержание деятельности	Сроки исполнения	Предполагаемые результаты	Отметка о выполнении запланированных видов деятельности
Раздел 1. Организационные мероприятия				
1	Организационный этап: - собеседование с педагогами; - определение наставников;	сентябрь-октябрь	Ознакомили наставляемого педагога с организацией	

	<ul style="list-style-type: none"> - знакомство наставляемых педагогов с планом работы. <p>Диагностический этап:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определение уровня сформированности навыков наставляемого педагога. <p>Ознакомительный этап:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение обязательных документов: Устава, локальных актов, правил трудового распорядка, должностных обязанностей; - изучение образовательной программы организации; - знакомство с правилами оформления отчетной документации, в т. ч. с электронным документооборотом 		<p>образовательной деятельности, обязательной документацией, правилами её оформления</p> <p>Изучили документацию, образовательную программу, правила оформления отчетной документации</p>	
2.	<p>Планирование работы с наставляемым педагогом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка плана работы педагога - наставника с наставляемым педагогом; - составление индивидуальной траектории профессионального становления и развития наставляемого педагога. - определение порядка и значения участия наставляемого педагога в программе развития ДОУ (в случае необходимости определение темы по самообразованию); - формирование методической папки наставляемого педагога 		<p>Работа спланирована, составлены необходимые документы, начали сбор методических материалов в помощь наставляемому педагогу</p>	
2. Педагогическая работа				
1.	<p>Посещение занятий педагога - наставника, воспитателей - стажистов</p>	ноябрь – май	Посещены серии занятий	
2.	<p>Изучение системы работы коллег в системно - деятельностном подходе</p>	Январь - февраль	Изучена система работы коллег	
3.	<p>Составление календарно-тематического плана</p>	Декабрь – май	Составлен календарно – тематический план	
4.	<p>Изучение форм, методов и средств обучения.</p>	Декабрь - май	Составлены конспекты занятий,	

	Современные образовательные технологии и методики обучения		осуществлен самоанализ проведенных занятий	
5.	Изучение целевых ориентиров согласно требований ФГОС ДО	Декабрь - май	Изучение целевых ориентиров согласно требований ФГОС ДО	
6.	Изучение современных информационных технологий и методов их использования в образовательном процессе	Март	Выступление с сообщениями на методическом часе.	
7.	Знакомство с типами занятий и подборкой методов и приемов по реализации поставленных задач	Декабрь - май	Изучена типология занятий, составлены конспекты, разъяснена структура занятий, их значение и способы реализации	
3. Методическая работа				
1.	Участие в методических совещаниях, заседаниях Педагогического совета	Декабрь - май	Принято участие в методических днях, заседаниях Педагогического совета	
2.	Изучение ФГОС ДОО	Декабрь - май	Изучены ФГОС ДО. Предоставлена информация о способах поиска данных документов	
4. Воспитательная работа				
1.	Решение воспитательных задач в режимных моментах	Декабрь - май	Заполнена карта анализа	
2.	Работа с родителями (законными представителями) и педагогами (мастер-классы, анкетирование, консультации)	Декабрь - май	Проведены мероприятия с родителями (законными представителями).	
3.	Организация взаимодействия с родителями (законными представителями).	Декабрь - май	Составление плана работы с родителями (законными представителями)	

4.	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов воспитанников	Декабрь - май	Разработаны индивидуальные образовательные маршруты	
5. Работа педагога по саморазвитию				
1.	Разработка индивидуальной работы педагога по самообразованию	Февраль	Разработана индивидуальная программа работы педагога по самообразованию	
2.	Самоанализ собственной деятельности	Май	Проведен самоанализ собственной педагогической деятельности: выявлены слабые и сильные качества	

)