

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Большеталдинский детский сад»**

Принято:
Педагогическим советом
Протокол № 1 от 30.08.2018 года

Утверждаю:
Заведующий МАДОУ «Большеталдинский
детский сад»
Перминова Е.Ю.
Приказ № 49 от 30.08.2018г.



ПРОГРАММА «НАСТАВНИК»

по организации наставничества с молодыми специалистами

дошкольного учреждения

на 2018-2019 учебный год

Наставник : Шадрунова А.А.

с. Большая Талда, 2018 год

ПРОГРАММА «НАСТАВНИК»
по организации наставничества с молодыми специалистами
дошкольного учреждения

1. 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. 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 дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении 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.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

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

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

Для педагога, который выбрал осознанно свою профессию материальная составляющая пусть важная, но не самая главная. На первом месте - создание условий для самореализации личности педагога. Целенаправленная система мотивации молодого педагога, вовлечение в активную деятельность учреждения является мощным стимулом профессионального роста.

2. Цели и задачи наставничества

Цель наставничества - Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства

Задачи наставничества:

1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации;
2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;
3. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
4. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

3. Ожидаемые результаты:

1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.
3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
4. Совершенствование приемов, методов работы.
5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

4. Методологическая основа Программы

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социальнопрофессионального становления – работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

5. Сроки реализации Программы

Срок реализации Программы – 1 год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

6. Этапы реализации Программы

Программа реализуется в три этапа:

1 этап. Организационный

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов со стажем работы до 3-х лет; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами. Создание нормативно-правовой базы.

Содержание этапа:

- создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве (приложение 1).
- Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов (приложение 2).

- Проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений (приложение3).
- Составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами (приложение 4) .

2 этап. Внедренческий

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве (приложение 1).
- Реализация плана работы с молодыми педагогами.
- Проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов.
- изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога;
- ведение портфолио молодого педагога.

3 этап. Аналитический этап

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

Содержание этапа:

- Проведение мониторинга реализации этапов программы.
- Изучение и обобщение накопленного материала.

- Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.
- Формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

7. Характер реализации программы

Характер реализации программы – **циклический**.

8. Содержание программы:

1. Адаптация молодого педагога

Реализация этой части программы предусматривает помощь начинающему педагогу в преодолении неизбежных профессиональных и психологических затруднений в процессе адаптации.

2. Методическое сопровождение молодого педагога в организации образовательного процесса

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение молодыми педагогами нормативно-правовой базы, действующих государственных программ в области образования, знакомство с документацией образовательного учреждения; изучение вопросов составления рабочих программ, посещение занятий, проводимых воспитателями первой и высшей категории, с их последующим анализом и т.д. Важно научить начинающих педагогов правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса. Обращает на себя внимание значительный разрыв в интенсивности трудностей при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодых воспитателей организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание.

9. Условия эффективного наставничества

Учитывая многолетний педагогический опыт, педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

- Взаимной заинтересованности сторон; □
- Административного контроля за процессом наставничества; □ □
Подведением промежуточных результатов сотрудничества. □

10. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом

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 молодого специалиста.

2. *Контроль* за деятельностью молодого 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 должен проявляться 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.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН наставничества

Ф.И.О. молодого специалиста

Должность

Отчетный период

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1.	Составление и утверждение индивидуального плана наставничества	Не позднее 1-й недели	
2.	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
3.	Освоение и совершенствование профессиональных навыков: Контакт с родителями Взаимоотношения с коллегами Общение с детьми Организация детского коллектива		
4.	Изучение ФГОС дошкольного образования		
5.	Консультации по темам:		
8.	Сопровождение участия в конкурсах и других мероприятиях для молодежи		
9.	Подготовка к аттестации молодого специалиста		

10.	Участие в общественной жизни ДОУ		
11.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

_____ дата _____ (подпись наставника)

Согласовано

_____ дата _____ (подпись ст. воспитатель)

Ознакомлен _____ дата _____ (подпись наставляемого)

**Отчет об
итогах наставничества**

Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____
Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с « _____ » _____ 20__ г.
по « _____ » _____ 20__ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	

Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	
--	--

Рекомендации:

Наставник _____

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

" __ " _____ 20 __ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен:

(подпись молодого специалиста)

Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов

<p>Цель</p>	<p align="center">Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма</p>
<p>Задачи:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.
<p>Виды комплексной оценки</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками). 2. внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).
<p>Компоненты комплексной оценки</p>	<ul style="list-style-type: none"> • нормативно-ориентированный; □ • содержательно-целевой; □ • организационно-технологический; □ • мотивационно-личностный; □ • контрольно-диагностический; □ • коррекционно-аналитический □

Критерии	<ul style="list-style-type: none"> □ • реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; □ • соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; □ □ создание образовательной среды; □ □ • деловые и личные качества молодого педагога, □ □ мотивация к педагогической деятельности; □ • результативность образовательного процесса; □ • коррекция педагогической деятельности □
Методы	<ul style="list-style-type: none"> • изучение документов; □ • анализ; □ • самооценка, самоанализ; □ • мониторинг; □ • тестирование; □ • анкетирование; □ • беседа; □ • наблюдение; □ • контроль; □ • экспертиза □

Уровни профессионализма	<ul style="list-style-type: none"> □ репродуктивный (технологический); • конструктивный (эвристический); • исследовательский (креативный)
Результаты	<ul style="list-style-type: none"> □ Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога. □ Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса

**Показатели системы оценки профессиональной деятельности
молодого педагога**

- 1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
- 2.Культура ведения документации.
- 3.Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
- 4.Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в творческой, инновационной работе.
11. Осуществление самовоспитания и самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения участников обучающихся, воспитанников.

15. Достижения молодого педагога (участие в образовательных событиях разного уровня).
16. Взаимодействие с внешней средой.
17. Включенность родителей обучающихся воспитанников в образовательный процесс.
18. Готовность к процедуре аттестации.

ГОДОВОЙ ПЛАН НАСТАВНИЧЕСТВА

Дата проведения	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Задание
сентябрь	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации. Диагностика воспитанников	- Изучение “Закона об образовании”. - Заполнение информационной карточки листа молодого педагога. -Методика проведения обследования.	Информационно-образовательное занятие	Выработка рекомендаций по планированию деятельности	Изучить методические рекомендации об особенностях воспитательной работы с детьми младшего дошкольного возраста
октябрь	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	- Педагогическое самообразование	Просветительское занятие	Создание накопительной папки практических материалов по теме занятия	Подобрать литературу для самообразования
ноябрь	Помощь в составлении планов Функция общения.	-Структура плана -Изучение задач и целей занятия	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций	Самостоятельное составление целей и задач
декабрь	Как провести эффективно мероприятие. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения досуговых мероприятий с воспитанниками	Обмен опытом	Выработка рекомендаций по разработке сценария мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений	Разработка сценария мероприятия
февраль	Имидж педагога	- Педагогическая этика, риторика, культура поведения	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций	Изучить правила педагогической этики
март	Портфолио достижений	- Общие положения портфолио педагога	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций	Изучить портфолио

	педагога Открытые занятия молодого педагога	- Структура содержания и порядок ведения портфолио - Оценивание материалов портфолио		ий Самоанализ занятия	педагога
май	Самообразование воспитателя	- Выбор методической темы. Предлагаются примерные темы по самообразованию. Помощь в планировании работы над методической темой.	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций	Написание плана самообразования воспитателя на новый учебный год

Мероприятия по адаптации деятельности молодых специалистов

№	Ф.И.О., педагога	Формы работы	Сроки	Ответственный
1 2 3 4 5 6	Воробьева В.С. Куцытой А.Г. Исупова А.А. Шепеленко Д.С. Ланевская А.А. Луц В.Е.	<ul style="list-style-type: none"> - индивидуальные консультации по вопросам организации педагогического процесса и воспитания детей и иным профессиональным проблемам; - помощь в планировании и подготовке к образовательной деятельности, проведение режимных моментов, показ приемов работы; - взаимопосещение, с просмотром образовательной деятельности; - изучение работы педагога с детьми; - привлечение педагога к общественной жизни детского сада; - консультации по вопросам самообразования; - Накопление методического материала; - Семинары тренинги; - Посещение школы молодого педагога; - Моральное и материальное стимулирование. 	В течение года	<p>Старший воспитатель</p> <p>Заведующий</p> <p>Старший воспитатель</p>

