

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение-детский сад № 41

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МАДОУ – детский сад №41

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

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): -заведующий – старший воспитатель; -педагоги-стажисты – молодые педагоги; -обучение ИКТ педагогов-стажистов; -воспитатели – родители	Ноябрь, декабрь	старший воспитатель, куратор
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 ДОУ 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.

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 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. 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. Приложение 1

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. 2. вопросов. 3. 4. 5. Заполните поля для персональных данных. Выберите критерий оценки для каждого из предложенных. Нажмите на кнопку «Получить рекомендации» под картой. При необходимости добавьте свой пункт. Нажмите на кнопку «Печать» и распечатайте готовые рекомендации воспитателю по итогам мониторинга. 6. страницу. Чтобы вернуть исходный вариант карты оценки, обновите «Интерактивная карта оценки уровня готовности молодого педагога» © Материал из Справочной системы «Методист детского сада».

Подробнее:

<https://1metodist.ru/#/document/184/61248/bssPhr2/?of=copy>
347cfc6412