

ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА-ТЮТЕРА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ НА 2025/2026 УЧЕБНЫЙ ГОД

Наставник: Якушева Наталья Александровна
Наставляемый: Гладунец Евгения Борисовна

Пояснительная записка

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Цель создания программы по необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФОП и ФАОП ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

Цель программы - оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства молодого педагога в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.

4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности работы:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- ✓ Консультирование (индивидуальное, групповое);
- ✓ Активные методы (семинары, практические занятия, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы).

Деятельность наставника:

- 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.

Ожидаемые результаты:

Для молодого специалиста:

- ✓ Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- ✓ Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- ✓ Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

- ✓ Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня готовности к педагогической деятельности.

Для наставника:

- ✓ Эффективный способ самореализации;
- ✓ Повышение квалификации;
- ✓ Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- ✓ Успешная адаптация молодых специалистов;
- ✓ повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

Принципы наставничества:

- ✓ добровольность;
- ✓ гуманность;
- ✓ соблюдение прав молодого специалиста;
- ✓ соблюдение прав наставника;
- ✓ конфиденциальность;
- ✓ ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- ✓ взаимопонимание;
- ✓ способность видеть личность.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества

Сведения	О молодом специалисте	О педагоге-наставнике
Фамилия, имя, отчество	Гладунец Евгения Борисовна	Якушева Наталья Александровна
Образование	Высшее	Высшее
Какое учебное заведение окончил	Челябинский государственный университет	НГПУ, Дошкольная педагогика и психология
Педагогический стаж	Молодой специалист	22 года
Место работы	МБДОУ - детский сад № 548	МБДОУ - детский сад № 548
Должность	Тьютор	воспитатель

Учебная нагрузка	18ч.	52,5ч.
Группа	Группа среднего возраста детей с ЗПР	Разновозрастная группа с нарушением интеллекта
Квалификационная категория	Без категории	Высшая квалификационная категория

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Воспитатель – молодой педагог	Создание условий для адаптации педагога на работе. Знакомство с нормативными и локальными актами. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – Воспитанники	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей)
Родители (законные представители)	Консультации, беседы, рекомендации
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег

Этапы реализации программы.

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

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.

1 Этап адаптационный (диагностический)

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого 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;
- ожидаемый 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 молодые 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 с слаборазвитой мотивацией труда.

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

Примерные цели и формы работы:

Педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку.	Педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы.	Педагоги со слаборазвитой мотивацией труда.
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами и родителями.	Повышение интереса и Положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в познании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.

Формы работы
Консультации Дискуссии Семинары-практикумы Круглые столы Беседы Деловые игры Изучение методической литературы Убеждения, поощрения Взаимопосещения Коллективные просмотры педагогических процессов Анализ педагогических ситуаций

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

Основной (проектировочный).

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающего педагога;
- 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 (ФАОП ДО);
- оказание методической помощи опытным педагогам начинающему;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

2 этап контрольно-оценочный (аналитический)

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

Содержаниеэтапа:

- анализрезультатовработымолодогопедагогасдетьми;
- динамикапрофессиональногоростамолодогопедагога;
- рейтингмолодогопедагогасредиколлег;
- самоанализсвоейдеятельностизапрошедшийгод;
- перспективыдальнейшейработымолодымпедагогом;
- подведениеитогов,выводы.

Формыработыпедагоганаставникаснаставляемыммолодымпедагогом.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Формыработымолодымипедагогами		
Организаторыпартнеры	Образовательная организация	Муниципальныйи региональныйуровень
Курсыповышения квалификации Городские, районные методическиеобъединения Семинары,конференции, фестивали Вебинары конкурсы профессионального мастерства Общение, обмен опытом в профессиональныхинтернет сообществах	1.Диалог, беседа. 2.Индивидуальная,групповая консультация. 3.Самоанализсобственной деятельности. 4.Обучающиесеминары. 5.Практикумы. 6.Анкетирование,опрос. 7.Мастер-класс педагога наставника. 8.Взаимопосещения, открытыепросмотры 9.Анализ педагогических ситуаций. 10.Деловая игра. 11.Круглый стол. 12.Конкурс профессионального мастерства.	Аттестация

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 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 прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.