

муниципальное дошкольное бюджетное образовательное учреждение МБДОУ
«Детский сад № 391»

План работы по реализации наставничества

Наставник _____

Наставляемый _____

Сроки реализации _____

Задачи системы (целевой модели) наставничества:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании информационно-коммуникативной среды наставничества, оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в Учреждении;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества.

Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования.

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального,

способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник Учреждения, который отвечает за организацию всего цикла наставничества.

Результаты диагностики.

Проблемы наставляемого	Сильные стороны наставляемого

Реализации плана наставничества

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

Содержание плана реализуется последовательно.

Этапы реализации плана:

1 этап – диагностический.

Задачи этапа:

- выявление профессиональных затруднений молодых педагогов;
- разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

- педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога (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 образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

2 этап – практический.

Задача этапа: реализация основных положений плана.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами Учреждения и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемого плана;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- 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.

3 этап – аналитический.

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

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

Формы работы наставника с наставляемым.

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

Содержание и цели работы

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку – усвоение теоретического материала, формирование навыков практической деятельности.

Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической деятельности – овладение навыками

практической деятельности с педагогами, родителями (законными представителями)

Воспитатели со слаборазвитой мотивацией труда – повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.

Формы работы:

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

Мониторинг и оценка результатов реализации плана работы по реализации наставничества.

На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг.

Мониторинг процесса реализации плана работы наставничества понимается, как система сбора, обработки, хранения и использования информации о плане наставничества или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга плана работы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг плана работы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации плана работы по реализации наставничества;

- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества, промежуточный и итоговый.

Контроль реализации плана работы: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации плана работы представляются на оперативном совещании с педагогами в виде отчета.