

Лучшая практика наставничества педагогических работников с
МБДОУ д/с № 46 «Первоцвет» г. Ставрополя

ПЛАН

работы по методическому сопровождению молодого педагога
«Коучинг – сессии»
2022/2023 учебный год

Куратор реализации плана наставничества заместитель

заведующего по УВР

Наставник: воспитатель

Наставляемый: воспитатель

Статус наставляемого: молодой педагог, только пришедший в профессию

Цель: создание условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в ДОУ

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания ребенка-дошкольника;
- привить молодому педагогу интерес к педагогической деятельности и закрепить его в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста, развивая его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности.
- способствовать повышению профессионализма и общекультурного уровня молодого педагога через использование эффективных формы повышения профессиональной компетентности молодого специалиста, обеспечивая информационное пространство для самостоятельного овладения им профессиональными знаниями по вопросу организации образовательной работы с дошкольниками.

Прогнозируемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса с детьми дошкольного возраста;
- умение применять психолого-педагогические знания в образовательной работе с детьми;
- умение проектировать воспитательно – образовательную работу с детьми на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с воспитанниками.

Содержание работы	Форма	Дата проведения	Ответственный	Кол – во часов
<p>Нормативно – правовое обеспечение деятельности ДОУ. Педагогическая миниатюра «Что я хочу получить от коучинг – сессии?» Цель: выявление потребностей начинающего педагога</p>	Индивидуальный разговор	25.08.2022	Заместитель заведующего по УВР	25 мин. (2 дня)
<p>Ознакомление с документацией воспитателя: - рабочая программа воспитателя и ее содержание; - календарное планирование</p>	<p>Индивидуальный разговор</p> <p>Практикум «Проектирование одного рабочего дня во 2 младшей группе». Выполнение единых требований к календарному планированию</p>	29.08.2022 30.08.2022	Педагог - наставник	30 мин. (2 дня)
<p>Определение места педагога в образовательном пространстве ДОУ Педагог – наставник – День открытых дверей (индивидуальное общение с педагогом-наставником)</p>	Технология открытого пространства	02.09.2022	Зам. заведующего по УВР	30 мин. (1 день)
Помощь в проведении образовательной деятельности	Показ образовательной деятельности «Современное развивающее занятие»	05 – 09.08.2022	Педагог - наставник	5 дней
Взаимопосещение и анализ режимных моментов. Анализ конкретных ситуаций и решение педагогических задач (по результатам взаимопосещений режимных моментов)	Диалог - поддержка	12.09.2022	Педагог - наставник	30 мин. (1 день)

«Современная философия взаимодействия ДОУ с семьей» Помощь в подготовке родительского собрания	Консультация	20.09.2022	Педагог - наставник	90 мин.
«Методы активизирующего развивающего обучения» Посещение открытых занятий у педагога – наставника.	Мастер - класс	26; 29.09.2022	Педагог - наставник	60 мин. (2 дня)
Анализ и обсуждение результатов просмотренных занятий	Диалог «Предлагаю обсудить»	29.09.2022	Педагог - наставник	30 мин.
Работа клуба «Росточек» «Организация образовательной деятельности в период режимных моментов в условиях реализации ФГОС ДО»	Семинар – практикум	12.10.2022	Зам. заведующего по УВР, педагог - наставник	45 мин (1 день)
Разработка конспектов занятий в соответствии с поставленной целью и задачами	Практика	19.10.2022	Педагог - наставник	25 мин. (1 день)
Работа клуба «Росточек» «Модель образовательного процесса в ДОУ через ведущую деятельность дошкольника» (форма проведения: педагогическая карусель) - образные игры с переодеванием; - театрализованная игра; - игра – фантазирование; - сюжетно - ролевая игра; - режиссерская игра; - игра с правилами	Педагогическая карусель: - экспертиза (виды детских игр) - решение педситуаций	16.11.2022	Зам. заведующего по УВР, педагог - наставник	75 мин. (1 день)
Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников	Наблюдения за молодым специалистом во время его общения с родителями воспитанников. Обсуждение.	30.11.2022	Педагог - наставник	35 мин. (1 день)

	Составление плана работы с родителями			
Организация индивидуальной работы с детьми (утренний и вечерний промежуток времени)	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста - совместная игровая деятельность	11.01.2023	Педагог - наставник	35 мин. (2 дня)
Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста Анкетирование	Консультация и решения выхода из этих проблем Тренинг	25.01.2023 26.01.2023	Педагог - наставник, педагог - психолог	35 мин. (2 дня)
»Учет возрастных, психологических и индивидуальных особенностей в совместной деятельности педагога с детьми» (работа в центрах активности) Посещение группы наставника	Супервизия	09.02.2023	Педагог - наставник	45 мин (1 день)
Подготовка и запуск челлендж «Мамы - мастерицы»	Помощь, консультирование	28.02.2023	Педагог - наставник	45 мин. (1 день)
Коучинг: Организация и проведение познавательной прогулки: ее структура, содержание	Индивидуальная беседа, наблюдение	23.03.2023	Педагог - наставник	60 мин. (1 день)
Введение современных образовательных технологий с учетом требований ФГОС ДО в работе с детьми «Утренний круг» и «Вечерний круг»	Помощь, консультирование	01.04.2023	Педагог - наставник	45 мин. (1 день)
Организация проектной деятельности с детьми	Мастер - класс	05.05.2023	Педагог - наставник	45 мин. (1 день)
Отчетный показ совместной деятельности начинающих педагогов (центры активности)	Визитная карточка педагога	18.05. – 19.05.2023	Педагоги - наставники, начинающие педагоги	30 мин. (2 дня)
Оформление наглядной информации для	Диалог	26.05.2023	Педагог - наставник	40 мин (1 день)

родителей. Подготовка игрового материала к летнему сезону. Организация летней прогулки с выносным материалом				
Мониторинг профессиональных и личностных изменений (приращений) наставляемых	Беседа , организация мониторинга	27.05.2023	Педагог - психолог	30 мин (1 день)
Подведение итогов работы. Заполнение карты диагностики уровня сформированности профессиональной компетентности педагога Отчет – анкета наставника о результатах работы с наставляемым. Отчет – анкета наставляемого Рефлексивный анализ эффективности деятельности педагога – наставляемого (самооценка приобретение педагогического работника – осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию	Рефлексия коучинг - сессии	01.06.2023	Зам. заведующего по УВР, педагог – наставник, педагог – психолог, начинающие педагоги	40 мин (1 день)

Отчет

лучших практик наставничества педагогических работников МБДОУ д/с № 46 «Первоцвет» г. Ставрополя

Концепция наставничества в ДОУ № 46 «Первоцвет» осуществляется в соответствии с Положением о внедрении целевой модели наставничества в МБДОУ д/с № 46 «Первоцвет» г. Ставрополя, которое утверждено протоколом педагогического совета № 1 от 24.08.2021 г., приказ № 72 – ОД от 24.08.2021 г. заведующего дошкольным учреждением. Компетенции наставничества можно разделить на следующие составляющие блоки:

- профессиональные знания;
- коммуникативно-педагогические компетенции,
- социокультурной адаптации,
- саморазвития,
- методические компетенции.

В содержание образования в наставничестве в ДОУ, согласно Положению входят следующие виды деятельности: обеспечение атмосферы взаимопомощи; повышение личностно-мотивационного отношения к профессии, формирование гармоничных отношений с коллегами оказание консультативной помощи в вопросах воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, задачами реализуемой ОПП ДОУ; создание условий для накопления и обобщения опыта работы молодого специалиста и представления его в педагогическом сообществе; педагогические умения: отбор форм, методов, приемов обучения и воспитания в соответствии поставленными задачами; умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс образовательной работы с ребенком – дошкольником; повышение профессиональных компетентностей в области личностно-ориентированного подхода при обучении дошкольников через реализацию инновационных технологий.

Руководство деятельностью наставников – куратор осуществляет в детском саду заместитель заведующего по УВР. Для организации был издан заведующим Приказ об организации наставничества в ДОУ (24.08.2022 г. № 72 – ОД), в котором ответственные за обучение молодых педагогов и педагогов, имеющих непедагогическое профильное образование, опытные воспитатели и специалисты учреждения.

В ДОУ создана Дорожная карта «Наставничество как инструмент поддержки и сопровождения молодых педагогов «Старт в будущее».

Цель – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в дошкольном учреждении.

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со дошкольниками;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;
- оказание помощи в ведении документации воспитателя;
- ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемого, в отношении которого осуществляется наставничество;
- оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей;

- содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и воспитанниками, развитии способности самостоятельно повышать свой профессиональный уровень;
- развить профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям;
- стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности.

В ДОУ выработаны и апробированы следующие этапы организации наставничества.

Адаптационный этап	Педагог- наставник проводит педагогический аудит по затруднениям молодого (опросники, посещение режимных моментов, занятий) педагога, вводный срез в виде беседы с молодым специалистом, определяя актуальный объем знаний и умений, чтобы выработать план наставничества, разъясняет специалисту его права и обязанности. Планирование работы осуществляется согласно личным особенностям, творческому потенциалу, базовому образованию молодого специалиста.
Основной	Педагог - наставник разрабатывает и реализует план (программу) наставничества, предоставляет молодому педагогу материалы для самосовершенствования с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы. Такие традиционные формы взаимодействия как консультации, индивидуальные беседы, диалог, взаимопосещение режимных моментов, посещение открытых мероприятий, занятий наставников с последующим обсуждением занятий наиболее эффективны, а также инновационные методики - мастер – класс, коучинг, менторинг, посещение всех режимных моментов в рамках «Экскурсия в творческую лабораторию педагога» с последующим обсуждением увиденного.
Контрольно-оценочный этап	Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, проверяет готовность подопечного к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, делает дельные замечания, указывает на ошибки и неточности в работе, контролирует работу подопечного, организует осмысление своего личностного потенциала.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение НОД (занятий) молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной деятельности детей
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества образования;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой деятельности детей.

- рост удовлетворенности и желания желание продолжать работать у молодых педагогов;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

В течении 2021/22 учебного года в дошкольном учреждении детский сад №46 «Первоцвет» г. Ставрополя результативным являлось прямое индивидуальное и открытое наставничество, непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети. Молодые специалисты нуждаются в общении на профессиональные темы. Модель взаимодействия с молодым, начинающим педагогом - общение-диалог, общение – поддержка. педагогический коллектив постоянно обновляется, В ДОУ выработана стратегия адресного подхода к молодым педагогам, учитывающая их личностные качества, склонности и интересы, уровень образования и профессиональной подготовки. В каждом конкретном случае это общий алгоритм и вытекающий из него индивидуальный план сопровождения. Составленный наставниками алгоритм наставничества определяет этапы работы и необходимые шаги для решения задачи профессионального становления молодого педагога. Данный алгоритм служит основой для составления индивидуального плана становления и саморазвития педагога: он дополняется конкретными мероприятиями, шагами в соответствии с годовым планированием ДОУ и интересами и запросами молодого педагога. Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. В середине учебного года наставник предлагает педагогу проанализировать процесс профессиональной адаптации и вновь ответить на вопросы анкеты, составленной таким образом, чтобы учесть уже имеющийся опыт педагогической деятельности, а так же – при необходимости внести коррективы в индивидуальный план работы (Приложение 2). В работе с молодым педагогом наставники стремятся применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию. Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, развивающую педагогическую рефлексивность, является участие в конкурсном движении. Курирование (тьюторство) в ДОУ является как коллективной, так и индивидуальной формой обмена опытом педагога-стажера и опытного специалиста. Необходимо отметить, что, что общение наставника и молодого специалиста доброжелательное, в отношениях присутствуют взаимное уважение, доверие и желание работать вместе.

Формы работы в рамках наставничества в ДОУ осуществляется после беседы с наблюдения первых дней работы зам. заведующего по УВР которое позволило оценить трудности, возникшие у молодого специалиста.

В 2020/ 21 уч. году, помимо индивидуального тьюторства, были использованы следующие формы наставничества как групповые - коллективные формы наставничества в виде:

- групповых консультаций, которые проводились для освоения особенностей воспитательно-образовательного процесса, освещения конкретной профессионально значимой проблемы, в которых затрудняется молодой специалист;
- групповые обсуждения (после открытого просмотра образовательной деятельности, обращая внимание на структуру занятия, подбор развивающих приемов, раскрывающих содержание деятельности с детьми и , важно – поддержание у детей мотивации к данному виду деятельности;
- для коллективного анализа и оценки конкретных педагогических ситуаций, пережитых начинающими воспитателями, с целью совместной выработки оптимального подхода к их решению в опоре на единое понимание их психологического и педагогического смысла;
- «Клуба молодого воспитателя «Росточек» на котором оказывается практическая помощь по вопросам воспитания и образования, проводятся практические занятия, и начинающие

педагоги кроме получения заряда положительных эмоций, проявили свой творческий и профессиональный потенциал,

- задание: обзор учебно-методической и педагогической литературы; в которых акцент делался на практические знания, а потому проводятся они старшими воспитателями по важным для молодых специалистов темам, а также аспектам, включенным в годовой план работы;

- участие в конкурсах на базе ДООУ «Лучший речевой Центр и Центр «Математика – царица наук»;

- в ходе практического занятия педагоги старались передать практический педагогический опыт, апробированные инновации, наработки.

В ходе проведения любого мероприятия, молодой специалист вызывается на беседу, обсуждаются нюансы коммуникации с коллегами и родителями.

На индивидуальных встречах педагогами – наставниками оказана помощь с выбором методической темы по самообразованию и как спланировать работу над методической темой на учебный год.

Задача на будущее: Папка достижения педагога, систематизация наработок профессиональной деятельности (отчет , педсовет № 2).

В качестве критериев оценки эффективности профессиональной деятельности молодых педагогов выступали следующие позиции: распространение опыта работы в педагогическом сообществе в форме публикаций, участие в подготовке и проведении педагогического совета, демонстрация опыта работы с детьми в рамках тематики педагогического совета (Технология открытого пространства День открытых дверей педагоги – наставники с определением места педагога в образовательном пространстве ДООУ

Все педагоги – наставники на педагогическом совете № 5 отчитались о проведенной работе, отметили ее результативность в профессиональном плане и подвижки к продвижению, наметили основные линии дальнейшей работы (см. Планы по наставничеству), ни один педагог – наставник не отказался от своей миссии. Педагоги – наставники готовятся к участию в конкурсах педагогического мастерства «Лучший педагогический дуэт ДООУ».

С целью повышения мотивации опытных педагогов к наставнической деятельности, на заседании методического сервиса были отмечена положительная результативная работа педагогов – наставников, и очень важно, что ни один из подопечных не был разочарован работой в дошкольном учреждении. Карты самоанализа профессиональной деятельности подтвердили и «продвижение» молодых и начинающих педагогов в теоретическом плане и деятельности с детьми (от 78 до 98 баллов – допустимый (2 чел.) и оптимальный уровень развития профессиональных умений).

Таким образом, в ДООУ сформирована эффективная система взаимодействия наставников и молодых специалистов, которая является базой для систематического самообразования начинающих педагогов, самоанализа профессиональной деятельности, внедрения передовых форм и методов работы.

ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВНИКА О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ НАСТАВЛЯЕМОГО

Уважаемый наставник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества _____ (Ваши ФИО)

_____ (ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество) Ваши ответы помогут при определении степени готовности лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлению эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?

2. Насколько точно следовало вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?

3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?

4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?

5. Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?

6. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?

7. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров)

- Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения

- Освоение практических навыков работы

- Изучение теории, выявление пробелов в знаниях

- Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства

8. Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов)

- Самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте

- В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону

- Личные консультации в заранее определенное время

- Личные консультации по мере возникновения необходимости

- Поэтапный совместный разбор практических заданий

9. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы

10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки вам удалось передать лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество? _____

11. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных (если да, то перечислите их)? _____

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество: _____

_____ (наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника) _____ 2022г.

С отчетом ознакомлен (а) _____ (фамилия, инициалы) (подпись сотрудника) (дата ознакомления)

**ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА**

Уважаемый сотрудник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества _____ (ФИО наставника) в отношении _____ (Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам. Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
2. Как бы вы оценили требовательность наставника?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?
5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?
7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)
 - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
 - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону
 - Личные консультации в заранее определенное время Индивидуальная программа развития педагога и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов
 - Личные консультации по мере возникновения необходимости
 - Поэтапный совместный разбор практических заданий

9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?

10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?

11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным? _____

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

_____ (наименование должности) _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи) _____ (наставника) _____
_____ 20 ____ г. С отчетом ознакомлен(а) _____
_____ (фамилия, инициалы) _____ (подпись наставника) _____ (дата ознакомления)