

«Программа методического сопровождения молодого педагога»

МДОБУ «Сертоловский ДСКВ №3»

«Школа молодого педагога»

Автор / Разработчик

Воспитатель Шебалева Т.Е.

Программа разработана на основе программы наставничества МДОБУ «Сертоловский ДСКВ № 3»

2024 год

г. Сертолово, Ленинградская область

Оглавление

Раздел 1.....	2
Целевой раздел	2
1. Пояснительная записка	2
Раздел 2.....	4
Содержательный раздел.....	4

2.1. Актуальность.....	4
2.2. Новизна программы.....	4
2.3. Цель программы.....	5
2.4. Задачи программы	5
2.5. Планируемые результаты Программы	5
2.6. Формы работы.....	5
Раздел 3	7
3. План работы педагога наставника с молодым педагогом.....	7
Вывод:.....	10

Раздел 1

Целевой раздел

1. Пояснительная записка

Современное образование предъявляет высокие требования как к качеству знаний учащихся, так и к профессиональным компетенциям педагогов. В условиях постоянных изменений в образовательной сфере важным аспектом является поддержка и развитие молодых специалистов. Программа методического сопровождения молодого педагога разработана с целью создать систему поддержки, позволяющую молодым педагогам успешно адаптироваться в образовательной среде, повысить свою квалификацию и уверенность в профессиональной деятельности. Как правило, начинающие педагоги имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего педагога и его практической готовностью к педагогической деятельности. В условиях внедрения новых образовательных стандартов эта проблема становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.

Попадая в дошкольное учреждение с такими большими возможностями неопытному педагогу становится очень трудно в реализации задач образовательной организации, поэтому на помощь приходит педагог – наставник, который поможет создать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности в условиях ДОУ.

Режимные моменты занимают большую часть времени, которое малыш проводит в детском саду. Они не должны рассматриваться как простое обеспечение физиологических нужд ребенка. Все процедуры и то, как они проводятся, составляют важную часть, создает доброжелательную атмосферу сотрудничества.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

«Программа методического сопровождения молодого педагога» является составной частью системы повышения квалификации молодых специалистов с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии.

Раздел 2

Содержательный раздел

2.1. Актуальность

Современная образовательная среда предъявляет высокие требования к профессиональной подготовке педагогов. Начинающие педагоги часто сталкиваются с рядом сложностей, таких как недостаток практического опыта, сложности в адаптации к дошкольной среде, необходимость овладения современными методиками преподавания и цифровыми технологиями. Один из способов гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию – это организация наставничества. При этом важно, чтобы начинающий коллега не разочаровался в выборе профессии, а наоборот – ощутил свой успех и стремился дальше совершенствовать себя.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости адаптации и сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства, самовыражения, кадрового потенциала Учреждения.

2.2. Новизна программы наставничества заключается в ряде инновационных подходов, которые выделяют её на фоне традиционных методов развития и обучения сотрудников или студентов. Вот ключевые аспекты, которые могут отражать новизну программы наставничества:

Индивидуализированный подход: Новые программы наставничества всё больше ориентируются на персонализацию процесса. Это означает, что наставник и наставляемый подбираются с учётом личных интересов, целей и стиля работы, а не просто на основе иерархии или опыта.

Гибкость форматов взаимодействия: в отличие от традиционных очных встреч, современные программы включают виртуальные сессии, чат-поддержку и другие цифровые инструменты. Это делает программу более доступной и удобной для участников с различными графиками.

Двустороннее обучение: в современных программах наставничества уделяется внимание тому, что наставники также учатся у своих подопечных. Это могут быть новые технологии, современные тренды или просто свежий взгляд на процесс работы.

Акцент на саморазвитие наставляемого: Программы стали больше сосредоточены на том, чтобы наставляемый самостоятельно находил решения и развивал самостоятельность, а не просто получал готовые ответы от наставника.

Использование искусственного интеллекта и аналитики: Внедрение технологий ИИ помогает отслеживать прогресс, предлагать рекомендации для улучшения наставничества и автоматизировать часть административных задач.

Программа наставничества для разных поколений: Новые программы часто включают межпоколенческое взаимодействие, где старшие сотрудники учатся у

младших (например, цифровым навыкам), а молодые специалисты получают знания от более опытных коллег.

Упор на развитие корпоративной культуры: Наставничество становится не только способом обучения, но и средством формирования ценностей компании, создания благоприятной атмосферы и повышения вовлеченности сотрудников.

Индивидуализированный подход: Новые программы наставничества всё больше ориентируются на персонализацию процесса. Это означает, что наставник и наставляемый подбираются с учётом личных интересов, целей и стиля работы, а не просто на основе иерархии или опыта.

Подразумевает адаптацию процесса под конкретные потребности и цели каждого молодого педагога.

2.3. Цель программы – обеспечить комплексную поддержку начинающих педагогов в период их адаптации и профессионального становления.

2.4. Задачи программы:

1. Обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого педагога, привить интерес к педагогической деятельности.
2. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым педагогом на основе выявленных потенциальных его возможностей.
3. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений.
4. Развивать творческий потенциал начинающего педагога, мотивировать на участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности педагога.
5. Повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно - воспитательного процесса в МДОБУ «Сертоловский ДСКВ №3»

2.5. Планируемые результаты Программы:

- успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

2.6. Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение занятий;
- мастер-классы, семинары;
- выступления на методических объединениях;
- анкетирование;
- совместное проведение занятий;

- видеосъемка занятий с последующим анализом, разбором ситуаций и коррекционной работой;
- оказание методической помощи при подготовке к профессиональным конкурсам;
- консультирование педагога при написании статей и методических разработок;
- оказание методической помощи при работе над проектами;
- анализ педагогических ситуаций.

2.7. SWOT-анализ наставничества молодых педагогов в детском саду:

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> - Поддержка профессионального развития молодых специалистов. - Передача опыта и знаний от более опытных коллег. - Повышение уверенности и компетентности молодых педагогов. - Снижение стресса и ускорение адаптации к рабочей среде. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ограниченное время у опытных наставников. - Возможная недостаточная подготовка наставников к обучению. - Различия в стиле преподавания или подходах между наставником и подопечным. - Неравномерное распределение внимания среди молодых педагогов.
Возможности:	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> - Улучшение качества образования через повышение квалификации педагогов. - Внедрение инновационных образовательных методик. - Создание устойчивой системы поддержки и обмена опытом в коллективе. - Возможность развития управленческих навыков у наставников. 	<ul style="list-style-type: none"> - Нехватка ресурсов для реализации эффективной программы наставничества. - Демотивация молодых педагогов при отсутствии должной поддержки. - Конфликты или недопонимания между наставником и наставляемым. - Возможность выгорания наставников при перегрузке.

Этот анализ помогает понять, как можно оптимизировать наставничество для более эффективной работы с молодыми педагогами.

Раздел 3

3. План работы педагога наставника с молодым педагогом

№ занятия	форма	Содержание работы	Сроки	Ответственный
1	Оформление документации воспитателя ДОУ в соответствии ФГОС ДО Организационный диалог Подбор диагностического материала	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Ознакомление молодых педагогов с методической литературой и пособиями для работы с детьми. Оформление мониторинга детского развития. Закреплять умение педагогов проводить педагогическую диагностику и заполнять нормативные карты развития.	10.09.2024	Шебалева Т.Е.,
2	Изучение программы, Написание планов. Практикум. Анализ педагогических ситуаций. Оказать помощь в выборе темы по самообразованию педагога. Практикум «Организация и методика проведения утренней гимнастики».	Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность в ДОУ. Составление тематического планирования на неделю. Профессиональное развитие: Саморефлексия и развитие участников как специалистов способных строить позитивные и продуктивные отношения с родителями. «Самообразование – как одна из форм повышения профессионального мастерства педагога» Повышение педагогической компетенции и мастерства в вопросах организации и проведения утренней гимнастики. Уточнение и закрепление теоретических знаний, ознакомление с новыми оздоровительными системами в области физической культуры, методами и приёмами закаливания.	16.09.2024 20.09.2024 25.09.2024	Шебалева Т.Е. Шебалева Т.Е. Шебалева Т.Е. Фоминенко О.Е.

3	<p>«Формы работы с родителями». «Алгоритм взаимодействия с семьей»</p> <p>Мастер-класс по физическому развитию с использованием нетрадиционного спортивного оборудования «Организация развивающей предметно – пространственной среды в группах»</p>	<p>Консультация. Познакомить со стилями общения педагога с родителями Воспитанников. Памятка.</p> <p>Мастер – класс. Повышение интереса детей к занятиям физической культурой</p> <p>Круглый стол. Оказать помощь начинающему педагогу в вопросах организации РППС в соответствии с ФГОС ДО</p> <p>Проверка РППС на группе наставником.</p>	<p>09.10.2024</p> <p>11.10.2024</p> <p>15.10.2024</p>	<p>Шебалева Т.Е.</p> <p>Фоминенко О.Е. Шебалева Т.Е.</p> <p>Шебалева Т.Е.</p>
4.	<p>Просмотр открытого занятия молодых специалистов</p>	<p>Посещение занятий и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение занятий совместно с наставниками и решение вопросов: ФКЦМ Лепка Математика Развитие речи</p>	<p>31.10.2024 05.11.2024 13.11.2024 20.11.2024</p>	<p>Шебалева Т.Е. Заместитель заведующего по воспитательной работе Кургина М.В.</p>
5	<p>"Взаимодействие музыкального руководителя и воспитателя в решении задач музыкального развития в соответствии с ФГОС ДО» «Центр музыки в группе ДОУ»</p> <p>Просмотр открытого занятия молодых специалистов</p>	<p>Консультация, раскрыть сущность взаимодействия специалистов для достижения наилучших результатов развития детей. Консультация.</p> <p>Посещение занятий и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение занятий совместно с наставниками и решение вопросов:</p> <p>Аппликация Рисование</p>	<p>22.11.2024</p> <p>16.12.2024</p> <p>16.01.2025</p>	<p>Смирнова О.Г., Ботар С.А. Шебалева Т.Е.</p> <p>Шебалева Т.Е</p> <p>Шебалева Т.Е</p>

6	Практикум. Анализ педагогических ситуаций.	Дискуссия «Трудная ситуация в работе с детьми и родителями и ваш выход из нее», «Управление конфликтами». Обучение способам эффективного разрешения конфликтов с родителями, которые могут возникнуть из-за различных взглядов на воспитание или обучение.	23.01.2025	Шебалева Т.Е.
	Обмен опытом. Консультация	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Использование современных технологий в работе. (совместно)		Шебалева Т.Е.
	Мастер-класс «Физкультура в режимных моментах»	Проведение мастер-класса с молодыми педагогами совместно с инструктором по физической культуре.	30.01.2025	Фоминенко.О.Е.
7	Разработка материалов для родителей. Презентация.	Участие молодого педагога в подготовке материалов для родителей. Современные формы взаимодействия с родителями.	11.02.2025	Шебалева Т.Е.
	Открытое занятие для родителей на выбор молодого специалиста	Помощь в подготовке и проведении открытого занятия для родителей воспитанников на группах	19.02.2025	Шебалева Т.Е.
8	Консультация «Проведение утренника»	Оказать помощь и взаимодействие со специалистами в проведении праздников. Памятка.	03.03.2025	Ботар С.А. Шебалева Т.Е.
9	Консультации «Организация игровой деятельности в режимных моментах».	Самостоятельная организация и руководство играми детей. Роль игры в развитии дошкольников.	15.04.2025	Шебалева Т.Е.
	Конкурс среди молодых специалистов	Изготовление дидактической игры на тему «Космос»	22.04.2025	Шебалева Т.Е.
10	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Беседы Анализ работы «Школы молодого воспитателя» за 2024 -2025 учебный год	Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Подбор методической литературы для проведения досуга детей в летний оздоровительный период. Подведение итогов работы за год.	23.05.2025	Шебалева Т.Е. Заместитель заведующего по воспитательной работе Кургина М.В.

Вывод:

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.