

Муниципальное дошкольное образовательное
учреждение - детский сад № 5 «Ласточка» города Лермонтова

Принято:
на заседании педагогического
совета протокол №1
от 31.08.2022г.

Утверждаю
Заведующий МДОУ д/с № 5
«Ласточка»
И.Е. Коломыцева
31.08.2022г.



Согласовано:
И.О. начальника МКУ ЦОСО

 Т.Н. Башкатова



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
для работы с молодыми педагогами
МДОУ д/с № 5 «Ласточка»**

г. Лермонтов, 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

Паспорт программы	
1.	Пояснительная записка
2.	Цели и задачи наставничества
3.	Планируемые результаты
4.	Содержание программы
4.1.	Система работы с молодыми специалистами
4.2.	Этапы реализации Программы
4.3.	Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом
4.4.	Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом
Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога	
Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога	
Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы	
Приложение 4. Анкеты для молодого педагога	
Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога	
Приложение 6. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год	

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа наставничества
Авторы	Коломыцева И.Н. , заведующий Бушнина Н.А. старший воспитатель
Организация исполнитель	МДОУ д/с № 5 «Ласточка»
Адрес организации исполнителя	357340 Ставропольский край, г. Лермонтов, ул. Патриса Лумумбы, д. 41
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	3 года
Этапы реализации	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
Цель программы	Оказание помощи молодым педагогам в повышении уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none">• Помочь молодому педагогу в личностной и социально педагогической адаптации;• Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;• Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;• Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном образовании

<p>Краткое содержание программы</p>	<p>В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию работы наставник-педагог.</p> <p>Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ДОУ. Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.</p>
<p>Актуальность программы</p>	<p>В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает ответственность и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности.</p>
<p>Новизна программы</p>	<p>Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.</p>
<p>Основные направления</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ

	результатов работы наставничества.
Условия эффективности	<ul style="list-style-type: none"> • Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. • Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. • Сочетание теоретических и практических форм работы. • Анализ результатов работы. • Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Планируемые результаты программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении. 2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы. 3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии. 4. Совершенствование приёмов, методов работы. 5. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий. 6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно

возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации 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.

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведет за собой.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Становление молодого специалиста, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

Идея создания программы появилась в результате осознания 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 молодыми педагогами – воспитателями, имеющими 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. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

2. Цели и задачи наставничества

Цель наставничества - оказание помощи молодым в повышении уровня профессионального мастерства и коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи наставничества:

1. помочь молодому педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации;
2. оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
3. способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
4. сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

3. Планируемые результаты

1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.
3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
4. Совершенствование приемов, методов работы.
5. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

4. Содержание программы

4.1 Система работы с молодыми специалистами

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Старший воспитатель – наставник - молодой педагог	<ul style="list-style-type: none">• Создание условий для адаптации педагога на работе.• Ознакомление с нормативными и локальными актами.• Обеспечение необходимыми методическими материалами и литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	<ul style="list-style-type: none">• Формирование авторитета педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей)
Молодой педагог - коллеги	<ul style="list-style-type: none">• Оказание поддержки со стороны коллег.

4.2. Этапы реализации Программы

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

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

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

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план-программа 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.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- 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 программы. 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.

4.3. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом.

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.

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.

2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;

- посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

4.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом.

	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1 год			
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога
2	Изучение нормативно правовой базы. Ведение педагогической документации	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании анализе ООД.
4	Проведение	Знакомство с	Журнал мониторинга,

	мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	индивидуальные образовательные маршруты.
5	Организация развивающей предметно пространственной среды (РППС) в помещении.	Анализ РППС в группе соответствии требованиями	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
6	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
7	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
8	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
9	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
2 год			
1	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов	Разработка рабочей

		<p>моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)</p>	<p>программы.</p>
2	<p>Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.</p>	<p>Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий</p>	<p>Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.</p>
3	<p>Описание темы по самообразованию.</p>	<p>Оказание методической помощи наставником.</p>	<p>План работы по самообразованию.</p>
4	<p>Освоение современных педагогических технологий</p>	<p>Планирование и организация мастер классов наставника и других педагогов. Организация работы по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.</p>	<p>Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.</p>
5	<p>Создание портфолио педагога.</p>	<p>Презентация портфолио наставника.</p>	<p>Наличие портфолио молодого педагога</p>
6	<p>Введение в процесс аттестации.</p>	<p>Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.</p>	<p>Подготовка к прохождению аттестации.</p>
7	<p>Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.</p>	<p>Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Анализ и самоанализ ООД.</p>	<p>Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.</p>

8	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
3 год			
1	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер классов наставника и других педагогов. Организация работы по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты
3	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД
4	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации.
5	Реализация культурно досуговой деятельности	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Наличие самостоятельно разработанных сценариев
6	Аттестация молодого педагога на соответствие	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную

	занимаемой должности		категирию.
7	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
8	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника	

