

Содержание

1. Паспорт программы
2. Пояснительная записка
3. Содержание программы
   1. Система работы с молодыми педагогами
   2. Этапы реализации программы
   3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом
   4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

Приложение1. Перспективный план работы наставника с молодым воспитателем

Приложение2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

Приложение3.Анкета для педагога наставника

Приложение4. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

Приложение5.Анкетыдлянаставляемогопедагога

Приложение6.Диагностическаякартавозможностейизатруднений наставляемого педагога

Приложение7.Формаотчетаопроделаннойработепоорганизациинаставничества

**Паспорт программы**

|  |  |
| --- | --- |
| Название программы | ПРОГРАММАНАСТАВНИЧЕСТВА  профессионального становления молодого педагога первого года работы в должности «воспитатель» |
| Авторы | Чуксеева Л.Н. (зам по УВР) Лазаренко Л.М. (воспитатель) |
| Организация исполнитель | МБДОУ детский сад комбинированного вида№13  «Радуга»г.Ессентуки |
| Целевая аудитория | Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет. |
| Срок реализации | 1год (сентябрь2022г.–май2023г.) |
| Этапы реализации | этап–диагностический(сентябрь2022г.)  этап–практический(октябрь2022г.–апрель 2023г.)  этап–аналитический(май2023г.) |
| Цель | Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня  профессионального мастерства и обобщении  передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей. |
| Задачи | Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение  современными педагогическими технологиями. Способствовать планированию карьеры |

|  |  |
| --- | --- |
|  | молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.  4. Отслеживать динамику развития  профессиональной деятельности каждого педагога. |
| Основные направления | Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании  воспитательно-образовательного процесса.  Формирование навыка ведения педагогической документации.  Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.  Развитие профессиональной компетенции. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества. |
| Условия эффективности | 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. |
| Ожидаемые результаты | 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 воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической  деятельности. |

* + 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. 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.

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.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

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 и 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.

Данная программа адресована руководителям, педагогам.

* + 1. **Содержание программы**
       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* |
| Зам зав. по УВР– молодой педагог | Создание условий для адаптации педагога на работе.  Знакомство с нормативными и локальными актами.  Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой. |

|  |  |
| --- | --- |
| Молодой педагог– воспитанники –  родители (законные представители) | 1.Формированиеавторитетапедагога,уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей). |
| Молодой педагог– коллеги | 1.Оказаниеподдержкисостороныколлег. |

* + - 1. **Этапы реализации программы**

Программанаставничестварассчитанана1год.

Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

# 1этап. 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;

-наблюдениезаорганизациейвоспитательно-образовательногопроцессавгруппе. В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

-воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

-воспитателисдостаточнойтеоретическойподготовкой,нонеимеющиеопыта практической работы;

-воспитатели со 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:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Воспитатели, имеющие недостаточную*  *теоретическую и практическую подготовку* | *Воспитатели с достаточной теоретической*  *подготовкой, но не имеющие опыта*  *практической работы* | *Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда* |
| ***Содержание и цели работы*** | | |
| Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической  работы. | Овладение навыками Практической работы с педагогами, родителями. | 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 педпроцессов Анализ педагогических ситуаций | | Дискуссии Круглые столы Деловые игры  Убеждения, поощрения беседы |

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления

Анализируется педагогом наставником и молодымпедагогомнереже1разав3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план

профессиональногостановлениямолодогопедагогамогутвноситьсяизмененияи дополнения.

# 2этап.Практический.

*Задача этапа:* реализация основных положений Программы.

*Содержание этапа:*

* Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
* Взаимоподдержка ив заимопомощь;
* 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;

* 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.

**3этап. 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.
  + - 1. **Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом**

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.

# Формы работы с молодыми педагогами

* + - * 1. Диалог, беседа.
        2. Индивидуальная, групповая консультация
        3. Самоанализ
        4. Практикумы
        5. Анкетирование, опрос
        6. Мастер–класс педагога наставника
        7. Взаимопосещения, открытые просмотры
        8. Анализ педагогических ситуаций
        9. Деловая игра
        10. Круглый стол
        11. Конкурс профессионального мастерства
      1. **Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *№ п/п* | *Мероприятие* | *Деятельность наставника* | *Ожидаемы йрезультат* |
| 1. | Выявление  профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога | Подбор, разработка диагностических материалов.  Осуществление  диагностических процедур. | Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП) |
| 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, введении  документации. |
| 3 | Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом. | Создание наличном сайте наставника страницы для  молодого педагога; организация  общения  посредством каналов электронной связи. | Возможность постоянного взаимодействия и общения. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 4 | 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 и анализе ООД. |
| 5 | Проведение мониторинга освоения образовательной  программы воспитанниками. | Знакомство с правилами проведения  педагогической диагностики, с диагностическим  инструментарием, способами  фиксирования данных, с методами анализа и обобщения  полученных данных | Журнал мониторинга, индивидуальные  образовательные маршруты |
| 6 | Организация развивающей  предметно- пространственной среды (РППС) в  групповом помещении. | Анализ РППСв группе в соответствии с требованиями | РППС,  соответствующая ФГОСДО. |
| 7 | 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. |
| 8 | Мониторинг  профессионального роста молодого педагога. | Выбор  диагностических методик.  Осуществление мониторинга. | Коррекция ИП. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 9 | Определение технического задания | Разработка технического  задания(с учетом результатов  мониторинга или на основе перспектив работы на  следующий год) | Коррекция ИП. |
| 10 | Итоги реализации программы | Подготовка отчета наставника. |  |

Приложение1

**Показателисистемыоценки**

**профессиональной деятельностимолодого педагога**

1. Выполнениетребованийзаконодательныхактов,нормативныхдокументоввсфере образования.
2. Культураведениядокументации.
3. Удовлетворениеобразовательныхпотребностейдетей,родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использованиевпрофессиональнойдеятельностиинформационныхтехнологий.
6. Комплексная системапланированияобразовательнойдеятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использованиеинновационныхформ,методовобразования.
8. Созданиесовременнойразвивающейпредметно-пространственнойсреды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участиевинновационнойработе.
11. Осуществлениесамообразования.
12. Профессиональная компетентностьввопросахвоспитанияиобучениядетей 13.Дисциплинированность и ответственность.
13. Достижениявоспитанников.

Приложение2

# Анкетадляпедагога-наставника

* 1. Каквыпонимаетезначениеслова«наставничество»?
  2. Охарактеризуйтеосновныенаправлениядеятельностипедагога-наставникав общеобразовательном учреждении
  3. Какиминавыками,наВашвзгляд,долженобладатьпедагог-наставник?
  4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируетсяспонятием«наставничество»:проводник,спонсор,советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для

подражания,стимулятор,источникэнергии,друг,специалистпораспределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, планировщик,

специалистпорешениюпроблем?

* 1. ГотовылиВыпосрединочиответитьнателефонныйзвоноксвоегоподопечного и помочь ему составить конспект ?
  2. УмеетелиВывыслушиватьсобеседника,неперебиваяего?
  3. ОбладаетелиВыдаромсочувствия?
  4. КакиелюдиВамнесимпатичны?Перечислитетенегативныекачества,которые Вас больше всего раздражают в человеке
  5. Выпредпочитаетедаватьсоветыилипоказываетеправильноерешениенасвоем примере?
  6. Выготовыучитьсяисовершенствоватьсвойпрофессионализм?

Количествовопросовможетварьироваться,но,какправило,10ответов–этотот минимум, который позволяет с достаточной долей вероятности увидеть в педагоге задатки наставника.

Приложение3

**Анкетадляпедагоганаставника**

**для анализапромежуточныхрезультатовработы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того,чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

КВамприкрепленмолодойпедагог. Ответьте, пожалуйста, какстроится ваше взаимодействие и как Выоцениваете результат.

|  |  |
| --- | --- |
| Вопрос | Оценка  (пошкалеот1до 5) |
| 1. Достаточнолибыловремени,проведенного Вамис  молодымпедагогом,дляполученияимнеобходимыхзнаний и навыков? |  |
| 2.НасколькоточноследовалВашимрекомендациям молодойпедагог? |  |
| 3. В какой степени затраченное на наставничество время былопосвящено проработке теоретических знаний? |  |
| 4. В какой степени затраченное на наставничество время былопосвящено проработке практических навыков? |  |
| 5.Насколько,поВашемумнению,молодойпедагогготовк самостоятельномуисполнениюдолжностныхобязанностей благодаря пройденному наставничеству? |  |
| 6. Каков на данный момент, на Вашвзгляд, уровеньпрофессионализма молодого  педагога? |  |
| 7.Какойизаспектовадаптации,наВашвзгляд, является  наиболееважнымдлямолодогопедагогаприпрохождении наставничества?  Расставьтебаллыот1до5длякаждогоизпараметров: |  |

|  |  |
| --- | --- |
| –помощьпривхождении вколлектив, знакомство с принятымиправилами поведения; |  |
| –освоениепрактическихнавыковработы; |  |
| –изучениетеории,выявлениепробеловвзнаниях; |  |
| –освоение административных процедури принятых правилделопроизводства |  |
| 8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаетенаиболее эффективным?  Расставьтебаллы от 1 до 5 для каждогоиз методов: |  |
| –самостоятельноеизучениемолодымпедагогом  материаловивыполнениезаданий,ответынаставникана возникающие вопросыпо электроннойпочте; |  |
| –восновномсамостоятельноеизучениемолодым  педагогомматериаловивыполнениезаданий,ответы наставника навозникающие вопросы по телефону; |  |
| –личныеконсультациивзаранееопределенноевремя; |  |
| –личныеконсультациипомеревозникновения  необходимости; |  |
| –поэтапныйсовместныйразборпрактическихзаданий |  |

Вашипредложенияпоорганизациипроцессанаставничества образовательнойорганизации:

Приложение4

# Анкетадлянаставляемогопедагога

1. КакиеаспектыпедагогическойдеятельностиВасболеевсегобеспокоят?
2. СчитаетелиВыдлясебянеобходимойпомощьпедагога-наставника?
3. НаскольколегкоВывступаетевконтактысокружающими?
4. Каковавероятностьтого,чтоВыобидитесьнасправедливуюкритику?
5. Выразитевпроцентахвозможныйвкладпедагога-наставникавВаше

профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора ролипедагога-наставника:«проводник»,«защитникинтересов»,«кумир»,

«консультант»или«контролер»)

1. КакихконкретнорезультатовВыожидаетеотвзаимоотношенийс

педагогом-наставником?

1. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)?
2. Вамдостаточновзаимодействияспедагогом-наставникомнаработеили Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?
3. КтоизчленовпедагогическогоколлективаМБДОУдетскийсад№28

«Колосок»оптимальнымобразомподходитнарольВашегонаставника? Что заставляет Вас так думать?

1. Выготовыучитьсяисовершенствоватьсвойпрофессионализм?

Приложение 5

**Диагностическаякартавозможностейизатрудненийнаставляемого педагога(индивидуальная)**

Ф. И. О. педагога Дата заполнения Стаж педагогическойработы Категория

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Разделдеятельности | Имеюопыт,  могу  поделиться | Имею  недостаточный опыт, хочу  научиться | Не имею  опыта,хочу научиться. |
| 1. | Взаимодействиес детьми |  |  |  |
| 2. | Закаливание детей и закаливающие  мероприятия |  |  |  |
| 3. | Организациядвигательнойактивностина  прогулкеиигр |  |  |  |
| 4. | Организацияигровойдеятельности |  |  |  |
| 5. | Физическое развитие |  |  |  |
| 6. | Обеспечение безопасной  жизнедеятельности |  |  |  |
| 7. | Экологическоевоспитание |  |  |  |
| 8. | Речь иречевоеразвитие |  |  |  |
| 9. | Обучениеграмоте |  |  |  |
| 10. | Развитиематематическихпредставлений |  |  |  |
| 11. | Созданиеусловийдлясамостоятельной  деятельностидетей |  |  |  |
| 12. | Воспитание культурно-гигиенических  навыков |  |  |  |
| 13. | Организациятеатральнойдеятельностис  воспитанниками |  |  |  |
| 14. | Региональныйкомпонентввоспитании |  |  |  |
| 15. | Экспериментальнаядеятельность |  |  |  |
| 16. | Трудоваядеятельность |  |  |  |
| 17. | Создание благоприятного климата в  группе |  |  |  |
| 18. | Созданиеразвивающейсреды |  |  |  |
| 19. | Организацияпродуктивнойдеятельности  (рисование,лепка,аппликация) |  |  |  |
| 20. | Конструктивнаядеятельность |  |  |  |
| 21. | Работасродителями |  |  |  |
| 22. | Планированиепедагогическогопроцесса |  |  |  |
| 23. | Диагностирование (Определениеуровня  достиженийдетей) |  |  |  |
| 24. | Сенсорноевоспитание |  |  |  |
| 25. | Организациямузыкальнойдеятельностис  детьми |  |  |  |
| 26. | Нравственноевоспитание |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 27. | Приобщениекискусству |  |  |  |
| 28. | Дидактическоеобеспечение |  |  |  |
| 29. | Педагогикасотрудничества. |  |  |  |

**ОТЧЕТНАСТАВНИКА**

Учреждение:МБДОУдетскийсад№28«Колосок» ФИО наставника:

Форманаставничества:**«Опытныйпедагог–начинающийпедагог».**

Направление:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п.п. | ФИО  наставляемого | Планируемыерезультаты | Краткаяхарактеристикадостигнутыхрезультатов |
| 1. |  |  |  |
| 2. |  |  |  |

Наставник: / / 202 г.

ФИО (подпись) (дата)

Куратор: / / 202 г.

ФИО (подпись) (дата)