

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
по организации наставничества
с молодыми специалистами
дошкольного учреждения

Составила: Гусак Т.В.

СОДЕРЖАНИЕ		стр
Паспорт программы		
1	Пояснительная записка	3
2	Цели и задачи Программы	4
3	Сроки реализации	4
4	Условия эффективного наставничества	5
5	Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом	5
6	Планируемые результаты	6
7	Методологическая основа Программы	7
8	Этапы реализации	9
9	Содержание Программы	10
Приложение 1 Индивидуальный план наставничества		
Приложение 2 Отчёт об итогах наставничества		
Приложение 3 Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов		
Приложение 4 Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодых специалистов		
Приложение 5 План наставничества		

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. Оттого, 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 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 молодым педагогом–воспитателем, имеющим 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.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФОП ДОО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

Цель программы – оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства молодого педагога в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности работы:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- Консультирование (индивидуальное, групповое);
- Активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий);
- Нетрадиционные формы (тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы, презентации).

Деятельность наставника:

- 1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
- 2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
- 3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Планируемые результаты:

Для молодого специалиста:

- 1.Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- 2.Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- 3.Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- 4.Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Для наставника:

- 1.Эффективный способ самореализации;
- 2.Повышение квалификации;
- 3.Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- 1.Успешная адаптация молодых специалистов;
- 2.Повышение уровня молодых специалистов, поощрение и развитие желания работать в образовательном учреждении.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личностный потенциал.

Методологическая основа

Программы

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально-профессионального становления - работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ
ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «воспитатель-воспитатель».

Сведения	О молодом специалисте	О молодом специалисте	О педагоге-наставнике
ФИО	Новосад Полина Александровна		Гусак Татьяна Владимировна
Образование	высшее		высшее
Какое учебное заведение окончил	Курсы переподготовки по программе «Педагогика и методика дошкольного образования»		УГПИ г. Уссурийск
Педагогический стаж	Молодой специалист –1год		18 лет
Место работы	МБДОУ «ЦРР – детский сад № 67»		МБДОУ «ЦРР – детский сад № 67»
Должность	воспитатель		воспитатель
Учебная нагрузка			
Группа	Вторая младшая группа «Одуванчик»		Старшая группа «Ромашка»
Квалификационная категория	Без категории		Высшая квалификационная категория

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Воспитатель – молодой педагог	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники –	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных

родители представители)	(законные представителей).
Молодой педагог– коллеги	1.Оказание поддержки со стороны коллег.

Этапы реализации программы.

Программа наставничества рассчитана на 1 год. 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-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап–основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап–контрольно-оценочный.

1 этап. Адаптационный (Диагностический)

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

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.

Примерные цели и формы работы:

<i>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i>
<i>Содержание и цели работы</i>		
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	Дискуссии
Семинары-практикумы	Круглые столы
Беседы	Деловые игры
Изучение методической литературы	Убеждения, поощрения
Взаимопосещения	беседы
Коллективные просмотры педпроцессов	
Анализ педагогических ситуаций	

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план 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. Основной (проектировочный).

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- 1.Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающего педагога;
- 2.Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- 3.Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОО и задачами воспитания и обучения детей;
- 4.Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФАОП ДОО и задачами реализуемых программ;
- 5.Оказание методической помощи опытным педагогом начинающему;
- 6.Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- 7.Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

8.Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Контрольно-оценочный (Аналитический)

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

Содержание этапа:

- 1.Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- 2.Динамика профессионального роста молодого педагога;
- 3.Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- 4.Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- 5.Перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом;
- 6.Подведение итогов, выводы.

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		
<i>Организации-партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Муниципальный и региональный уровень</i>
1.Курсы повышения квалификации. 2.Районные методические объединения. 3.Семинары. 4.Вебинары. 5.Конкурсы профессионального мастерства. 6.Общение, обмен опытом в профессиональных	1.Диалог, беседа. 2.Индивидуальная, групповая консультация. 3.Самоанализ собственной деятельности. 4.Обучающие семинары. 5.Практикумы. 6.Анкетирование, опрос. 7.Мастер-класс педагога наставника. 8.Взаимопосещения, открытые просмотры.	1.Аттестация

интернет-сообществах.	9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Диссеминация (распространение) опыта .11. Деловая игра. 12. Круглый стол. 13. Конкурс профессионального мастерства.	
-----------------------	--	--

**План работы педагога-наставника на 2024-2025 учебный год
по планированию, организации и содержанию деятельности
индивидуальной работы с молодым специалистом**

Цель: Создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

Задачи:

- Создать условия для адаптации молодого воспитателя в коллективе;
- Создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;
- обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
- способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Ожидаемые результаты:

- Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
- Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- Использование в работе инновационных педагогических технологий.

<i>Планирование и организация работы</i>	<i>Работа с документацией</i>	<i>Контроль за деятельностью молодого специалиста</i>	<i>Формы и методы работы с молодым специалистом</i>	<i>Форма отчетности молодого специалиста</i>	<i>Отметка о выполнении</i>
Сентябрь					
<p>Диагностика проблем педагога</p> <p>Организационные вопросы. Изучение программ, пособий.</p> <p>Составление рабочей программы и календарно-тематического планирования</p> <p>Групповая документация</p>	<p>Изучение нормативно – правовой базы ДОО (рабочая программа, рабочая программа воспитания, учебный план, план работы ДОО на 2024-2025уч.г.).</p>	<p>Оформление групповой документации.</p> <p>Оформление календарно-тематического планирования.</p> <p>Проверка выполнения программы.</p>	<p>Анкетирование: Профессиональные затруднения.</p> <p>Степень комфортности нахождения в коллективе.</p> <p>Практическое занятие. «Ведение групповой документации».</p>	<p>Оформление групповой документации.</p> <p>Составление календарно-тематического планирования</p>	
<p>Собеседование.</p>	<p>Изучение документации по организации образовательной деятельности. (Календарно-тематический план (ежедневный), перспективный план</p>		<p>Оформление рабочей программы.</p>		
Октябрь					
<p>Организация оценки Индивидуального развития детей.</p> <p>Совместное участие молодого педагога и наставника в муниципальном конкурсе по патриотическому воспитанию</p>	<p>Изучение документации по организации образовательной деятельности. (Карты развития, мониторинга детей).</p> <p>Изучение положения о муниципальном конкурсе, его критериев оценки.</p>	<p>Создание диагностических (проблемных) ситуаций.</p> <p>Оформление картотеки потешек для пособия</p>	<p>Помощь молодому педагогу в проведении Диагностического обследования детей</p> <p>Мониторинг Детского развития.</p> <p>Разработка плана работы в форме «Мозгового штурма», его осуществление</p>	<p>Карта развития, Мониторинга детей</p> <p>Универсальное пособие для народных потешек «Потешки в кармашках».</p> <p>Визитная карточка для представления на конкурсе</p>	

<i>Ноябрь</i>					
<p>Профессиональный рост педагога. Использование в образовательной деятельности педагогическую технологию проектной деятельности.</p>	<p>Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФОП ДОО. Должностная инструкция воспитателя. Изучение технологии проектной деятельности.</p>	<p>Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования. Курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.</p>	<p>Консультация по самообразованию. Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми. Организация совместного проекта по патриотическому воспитанию детей младшего возраста «Малыши и фольклор».</p>	<p>Составление плана по самообразованию. Запись на курсы повышения квалификации. Составление календарного плана работы к проекту.</p>	
<i>Декабрь</i>					
<p>Виды и Организация режимных Моментов в ДОО. Использование проектной деятельности в работе с детьми младшего дошкольного возраста.</p>	<p>Изучение документация по организации образовательной деятельности. (табель посещаемости, утренний фильтр). Изучение организационного этапа.</p>	<p>Посещение наставником режимных моментов в утренний отрезок времени. Организация Утреннего приёма детей (общение с детьми и родителями, индивидуальная работа и игровая деятельность) Ответы на вопросы молодого педагога. Продолжение работы над долгосрочным проектом «Фольклор и дети». Организационный этап. Подбор материала, разработка плана работы с детьми.</p>	<p>Мастер– класс «Виды и организация режимных моментов в ДОО». Просмотр молодым педагогом режимных моментов. Показ режимных моментов в игровой форме. Проверить ведение документации в группе. Разработка организационного этапа проекта.</p>	<p>Методические рекомендации по организации и проведению режимных моментов. Написание организационного этапа проекта</p>	

<i>Январь</i>					
Составление сетки организации образовательной деятельности Подготовка молодого педагога к участию в конкурсе педагогического мастерства «Педагогический дебют» (в рамках МБДОУ «ЦРР – детский сад №67»).	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФООП ДОО. Изучение положения о конкурсе Педагогический дебют», критерии оценки конкурсного этапа «эссе».	Посещение образовательной деятельности молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Написание эссе на тему «Мои точки роста»	Взаимопосещение образовательной деятельности. Консультация «Организация образовательной деятельности». Помощь молодому педагогу.	Самоанализ образовательной деятельности Методические рекомендации по написанию эссе.	
<i>Февраль</i>					
Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников. Организация дня открытых дверей детского сада.	Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ. Документация по организации образовательной деятельности (план работы с родителями).	Организация дня открытых дверей детского сада. Совместная разработка сценария, интерактивной игры с родителями «Где логика?» Создание видеоролика «Игры для детей младшего дошкольного возраста»	Помощь молодому педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания, повышения родительской компетентности в вопросах педагогики. Интеллектуальная интерактивная игра с родителями (законными представителями) воспитанников «Где логика?» Помощь молодому педагогу в создании ролика: отзыв наставника о молодом педагоге, помощь в редактировании «Игры для детей младшего дошкольного возраста», в создании видеоролика.	Ведение документации. Проведение игры «Где логика?» Методические рекомендации по созданию видеоролика «Игры для детей младшего дошкольного возраста».	
<i>Март</i>					
Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование в	Педсовет в форме круглого стола «Использование технологии проектной	Продолжение работы над долгосрочным проектом «Фольклор и дети». Использование	Мастер-класс наставника на педсовете «Использование технологии проектной	Методические рекомендации по работе над проектом.	

образовательной деятельности педагогической технологии проектной деятельности.	деятельности в работе с дошкольниками».	педагогической технологии «Кубик Блума » в организации образовательной деятельности с детьми группы «Одуванчик»	деятельности в работе с дошкольниками». Компьютерная презентация проекта «Сказку делаем мы сами!». Посещение занятий с использованием технологии «Кубик Блума»	Создание картотеки вопросов и тематических кубиков по технологии «Кубик Блума».	
<i>Апрель</i>					
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Изучение СанПиН в ДОО. Подготовка молодого педагога к мероприятию «Открытое занятие»	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала. Организация самостоятельной деятельности детей Обсуждение, самоанализ использования технологии «Кубик Блума».	Консультация по организации предметно-развивающей среды в группе. Консультации, посещение открытого занятия	Создание в группе РППС. Составление сценария открытого занятия. Составление компьютерной презентации к открытому занятию.	.
<i>Май</i>					
Проведение мониторинга освоения Образовательной программы воспитанниками. Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с Диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. Оформление и заполнение отчетной документации.	Помощь в проведении мониторинга. Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год. Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом-наставником.	Заполнение Индивидуальных образовательных маршрутов. Помощь молодому педагогу в составлении плана работы на летний период. Советы по организации планирования и работы в летний период.	Отчет о результатах наставнической работы, Собеседование по итогам за год. Самоанализ, устранение замечаний (при наличии).	

Заключение

Для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.