

Утверждаю:

Директор

МБОУ Мостовинская СОШ

Т.М. Сергеева

Приказ № 122/от 2.10.2023 год



**Персонализированная программа  
наставничества педагогических работников  
МБОУ Мостовинской СОШ**

с. Мостовое

## Содержание

1. Паспорт Программы.....
2. Пояснительная записка.....
3. Цель, задачи Программы.....
4. Содержание Программы.....
5. Этапы реализации Программы.....
6. Механизм реализации Программы.....

## 1. Паспорт Программы

<b>Название Программы</b>	Программа наставничества профессионального становления молодого педагога первого года работы в должности «воспитатель»
<b>Организация исполнитель</b>	Структурное подразделение детский сад МБОУ Мостовинская СОШ
<b>Срок реализации</b>	Октябрь 2023 г. – май 2024г.
<b>Этапы реализации</b>	1 этап – диагностический (октябрь 2023г.) 2 этап – практический (октябрь 2023г. – апрель 2024г.) 3 этап – аналитический (май 2024г.)
<b>Цель</b>	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
<b>Задачи</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.</li> <li>2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.</li> <li>3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.</li> <li>4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.</li> </ol>
<b>Основные направления</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>2. Формирование навыка ведения педагогической документации.</li> <li>3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>4. Развитие профессиональной компетенции.</li> <li>5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.</li> </ol>
<b>Условия эффективности</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</li> <li>2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.</li> <li>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.</li> <li>4. Анализ результатов работы.</li> <li>5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</li> </ol>
<b>Ожидаемые результаты</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.</li> <li>2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).</li> <li>3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость,</li> </ol>

	взаимопомощь. 4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
--	--

## 2. 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 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, приступившими к работе в МБОУ Мостовинской СОШ. 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.

### 3. Цель, задачи Программы

**Цель:** Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

**Задачи:** 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов для привития молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и их успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.

2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями для формирования умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы.

3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня через использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога для дальнейшего формирования умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

### 4. Содержание Программы

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в ОУ является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Программа способствует развитию молодого педагога на всех уровнях становления его профессионализма:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

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

Включает в себя:

- сбор информации о молодом педагоге
- определение наставника, составление плана работы
- накопление теоретического и практического материала
- анализ проделанной работы

## 5. Этапы реализации Программы

Содержание программы реализуется последовательно и имеет 3 этапа реализации.

### 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.

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
<b>Содержание и цели работы</b>		
Усвоение теоретического материала,	Овладение навыками практической	Повышение интереса и положительного отношения

формирование навыков практической работы.	работы педагогами, родителями.	педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
<b>Формы работы</b>		
Консультации	Анализ педагогических ситуаций	
Семинары-практикумы	Дискуссии	
Беседы	Круглые столы	
Изучение методической литературы	Деловые игры	
Взаимопосещения	Убеждения	
Коллективные просмотры педпроцессов	Поощрения	

## 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 ДОО 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.

## 6. Механизм реализации Программы

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), заместителем директора по учебно-воспитательной работе, руководителем образовательной организации. Директор образовательного учреждения и заместитель директора осуществляют контроль реализации программы и за работой наставников.

Директор образовательного учреждения в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе выявленных профессиональных проблем у молодого педагога составляется планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.



**Индивидуальный план работы педагога наставника с молодым педагогом**

Молодой педагог: Валиахметова Марина Юрьевна

Педагог наставник: Сухих Вера Александровна

Период наставничества: октябрь 2023 – май 2024

<b>Месяц</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Форма проведения</b>
<b>Октябрь</b>	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Анкетирование, беседа
<b>Ноябрь</b>	Ведение документации	Знакомство с нормативно - правовой базой учреждения. Изучение примерной основной образовательной программы дошкольного образования «Отрождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы, Т. С. Комаровой, М.А.Васильевой.
<b>Декабрь</b>	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Изучение методики проведения ООД по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов ООД. Анализ и самоанализ ООД
<b>Январь</b>	Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	Обсуждение конкретных примеров
<b>Февраль</b>	Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей, формы взаимодействия с семьёй	Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей.
<b>Март</b>	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.
<b>Апрель</b>	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.
<b>Май</b>	Организация и планирование работы в летний период	Консультация, планирование отдельных мероприятий

**Вводная анкета для молодого педагога**

**1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?**

- Да
- Нет
- Частично

**2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?**

---

---

---

**3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?**

- в календарно-тематическом планировании \_\_\_\_\_
- в составлении перспективного планирования \_\_\_\_\_
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) \_\_\_\_\_
- в проведении организованной образовательной деятельности \_\_\_\_\_
- в проведении педагогической диагностики \_\_\_\_\_
- в проведении культурно-досуговых мероприятий \_\_\_\_\_
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников \_\_\_\_\_
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) \_\_\_\_\_
- в общении с коллегами, администрацией \_\_\_\_\_
- в общении с воспитанниками \_\_\_\_\_
- в общении с родителями воспитанников \_\_\_\_\_
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

**4. Что и в какой степени представляет для вас наибольшую трудность?**

- целесообразно организовать рабочее пространство \_\_\_\_\_
- формулировать цели, задачи \_\_\_\_\_
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности \_\_\_\_\_
- мотивировать деятельность воспитанников \_\_\_\_\_
- формулировать вопросы проблемного характера \_\_\_\_\_
- создавать проблемно-поисковые ситуации \_\_\_\_\_
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности \_\_\_\_\_
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД \_\_\_\_\_
- организовывать сотрудничество между воспитанниками \_\_\_\_\_
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников \_\_\_\_\_
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении \_\_\_\_\_
- развивать способности воспитанников \_\_\_\_\_
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

**5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):**

- самообразование;
- практико-ориентированный семинар;
- курсы повышения квалификации;

мастер-класс;  
творческая лаборатория;  
индивидуальная помощь со стороны наставника;  
школа молодого педагога  
другое (допишите)\_\_\_\_\_

**6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):**

типы занятий, методика их подготовки и проведения  
методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе  
приемы активизации познавательной деятельности воспитанников  
оценка достижений воспитанников, динамики развития  
психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов  
урегулирование конфликтных ситуаций  
формы работы с родителями  
формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками

**Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога**

**Инструкция:** Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

- 3 – высокий уровень развития навыка;
- 2 – средний уровень развития навыка;
- 1 – развитие навыка не проявляется.

**Подсчет баллов:** поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Диагностируемые навыки	Оценка		
		1	2	3
<b><i>Прогностические навыки</i></b>				
	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<b><i>Организаторские и коммуникативные навыки</i></b>				
	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<b><i>Аналитические навыки</i></b>				
	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с			

	поставленными целями по ООП ДО			
	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

**Вывод:** \_\_\_\_\_ обладает достаточной/недостаточной компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Её профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.

**Рекомендации:** В дальнейшем \_\_\_\_\_ необходимо развивать \_\_\_\_\_ навыки, в особенности навыки \_\_\_\_\_.

