

структурное подразделение государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №2 "Образовательный центр" имени Героя советского Союза И.Т. Краснова с.Большая Глушица м.р. Большеглушицкий Самарской области –
"Детский сад "Одуванчик"

Принято
на заседании
педагогического совета
Протокол №___от 31.08.2021г

Утверждено:
Приказом № ___ от 31. 08.2021 г
Руководитель
СП- «Детский сад «Одуванчик»
_____ Г.А. Юдина

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
СП - «Детский сад «Одуванчик» ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Большая Глушица

с. Большая Глушица
2021 год

1. Паспорт Программы

Название Программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами
Организация	СП - «Детский сад «Одуванчик» ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Большая Глушица
Форма наставничества	«педагог – педагог»
Целевая аудитория	Педагоги со стажем работы по должности менее 3 лет
Срок реализации	3 года (сентябрь 2021 г.- май 2024 г.)
Этапы реализации	1 этап Подготовительный (сентябрь 2021 г) Цели: проверка уровня профессиональной компетентности работника, определяет степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей 2 этап Практический (октябрь 2021 г -апрель 2024 г) Цели: создание максимально комфортных условий, при которых работник будет чувствовать себя успешным к своей профессиональной деятельности; корректировка профессиональных умений, выстраивание программы самосовершенствования работника; разработка и реализация программы 3 этап Аналитический (май 2024 г) Цели: проверка уровня профессиональной компетентности работника, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей
Цель программы	Оказание помощи молодому педагогу в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи программы	1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодого педагога 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 педагога.
Основные направления работы	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 молодого педагога

Условия эффективности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь всех компонентов методической деятельности, ее форм и методов 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия 3. Сочетание теоретических и практических форм работы 4. Анализ результатов работы 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессионального мастерства молодого педагога в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями) 4. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь 5. Рост профессиональной и методической компетенции молодого педагога, повышение уровня из 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, 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 необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодого специалиста.

3. Содержание Программы

3.1. Система работы с молодым педагогом

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 – молодой педагог	1.Создание условий для адаптации педагога на работе. 2.Знакомство с нормативными и локальными актами. 3.Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1.Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

3.2.Содержание этапов 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 Подготовительный

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:

-воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

-воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

-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>
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 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 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.

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.

3.3. 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.

<i>Формы работы с молодым педагогом</i>		
<i>Другие организации - партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Министерство образования и науки Самарской области</i>
Курсы повышения квалификации. Учебно-методические объединения. Муниципальные и региональные семинары, конференции. Вебинары. Конкурсы профессионального мастерства. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах	Диалог, беседа. Индивидуальная, групповая консультация. Самоанализ собственной деятельности. Обучающие семинары. Практикумы. Анкетирование, опрос. Мастер-класс педагога наставника. Взаимопосещения, открытые просмотры. Анализ педагогических ситуаций. Диссеминация опыта. Деловая игра. Круглый стол. Конкурсы	Аттестация

Разнообразные формы работы с наставляемым, способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

3.4.Примерный план работы наставника с молодым педагогом

№ п/п	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 работы наставника и наставляемого
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.	Организация общения посредством различных средств 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).	Анализ РППС в соответствии с требованиями ФГОС ДО.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.

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.	Отчет
2 год			
1.	Моделирование образовательного процесса	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования образовательной работы (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
2.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Планирование мероприятий а соответствии с годовым планом	Проведение спортивных развлечений, праздников на основании разработанных сценариев
3.	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.

6.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
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.	Отчет
3 год			
1.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской 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.	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую

			квалификационную категорию
7	Диссеминация педагогического опыта	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
8	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
9	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога	Отчеты

**Журнал наставника
(примерная форма)**

Ф. И. О. наставника
Ф. И. О. наставляемого
Форма наставничества
Направление

Дата встречи	Формат (очно/дистанционно) Форма встречи (индивидуальная/ групповая; диалог/обсуждение, практическая работа)	Цель (тема встречи)	Содержание	Результат	Подпись

**Отчёт о результатах работы по наставничеству
за семестр 20 /20 учебного года**

Педагог

(Ф.И.О., должность)

Образование

Период наставничества с « »_ 20 г. по « »_ 20 г.

Выполнены следующие мероприятия:

- 1)Посещено занятий, мероприятий;
- 2)Проведено консультаций, бесед;
- 3)Выполнено совместных мероприятий
- 4)Иное
- 5)Оценка полученных результатов:

№ п/п	Показатель	Характеристика результата
1	Знание основных трудовых функций	
2	Владение профессиональными компетенциями	
3	Объём выполняемых должностных обязанностей	
4	Отношение к работе: дисциплинированность, работоспособность, инициативность	
5	Взаимоотношения с воспитанниками, коллегами, родителями, законными представителями	
6	Степень комфортности пребывания работника в коллективе	
7	Мотивированность на профессиональное развитие и самосовершенствование	

Вывод Рекомендации

Наставник / подпись Ф.И.О., должность
«_ »_ 20 г.

Ознакомлен / подпись Ф.И.О., должность
«_ »_ 20 г.

