

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области
средняя общеобразовательная школа № 8
п.г.т. Алексеевка г.о.Кинель Самарской области
имени Воина-интернационалиста С.А. Кафидова
Структурное подразделение детский сад «Тополёк»



УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ №8 п.г.т. Алексеевка
/Е.В. Васильева/
Приказ № 157/б от « 1 » сентября 2022г.

**Программа наставничества
профессионального становления
молодого педагога в должности «воспитатель»
Морозовой Кристины Алексеевны
на 2022/2023 учебный год**

Составлена:

Педагогом-наставником:
Кондрашовой Г.Н.

Принята:
на педагогическом совете
СПДС «Тополёк»
ГБОУ СОШ №8 п.г.т. Алексеевка
Протокол №1 от 24.08.2022г.

п.г.т. Алексеевка

2022-2023г.

Содержание:

1. Паспорт программы
 2. Пояснительная записка
 3. Содержание программы
 - 3.1. Система работы с молодым педагогом
 - 3.2. Этапы реализации программы
 - 3.3. Формы работы педагога-наставника с наставляемым
 - 3.4. Форма наставничества
 - 3.5. Индивидуальный план работы педагога-наставника с молодым педагогом
 - 3.6. Ожидаемые результаты
 4. Заключение
- Приложение 1. Показатели системы оценки профессиональной деятельности педагога
- Приложение 2. Анкета для молодого педагога

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы с молодым педагогом
Авторы	Воспитатель СПДС «Тополёк» Кондрашова Галина Николаевна
Организация исполнитель	СПДС «Тополёк» ГБОУ СОШ № 8 п.г.т. Алексеевка г.о Кинель
Целевая аудитория	Молодой специалист
Срок реализации	1 год (сентябрь 2022- май 2023)
Этапы реализации	1 этап – диагностический (сентябрь 2022г.) 2 этап – практический (октябрь 2022г. – апрель 2023г.) 3 этап – аналитический (май 2023г.)
Цель	Оказание помощи молодому педагогу в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодого педагога. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня. 4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
Основные направления	<ol style="list-style-type: none"> 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 и анализ результатов работы

	наставничества.
Условия эффективности	<ol style="list-style-type: none"> 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.
Ожидаемые результаты	<p><i>Для молодого специалиста:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, повышение уровня готовности к педагогической деятельности; <p><i>Для наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективный способ самореализации; - повышение квалификации; - достижение более высокого уровня профессиональной компетенции; <p><i>Для образовательной организации:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - успешная адаптация молодых специалистов; - повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении;

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 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 ФГОС ДО, 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.

Наставничество – это именно та форма работы, которая помогает молодым педагогам научиться сотрудничать, научиться добывать полезную информацию – общаясь с людьми, имеющими богатый опыт в своей профессии.

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации. Срок реализации программы: 1 год.

3. Содержание программы

3.1. Система работы с молодым специалистом

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

Система работы с молодым педагогом

Сбор информации о молодом педагоге

Составление плана работы

Накопление теоретического и практического материала

семинары
консультации
педсоветы
просмотры

ОД
праздники
развлечения
продуктивная деятельность

перспективные планы работы
конспекты
сценарии досуговых мероприятий

описание опыта
оформление материала

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы троих 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. 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 этап. 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;

.2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста молодого педагога;
- поддержка 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;
- 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

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

3.3. Формы и методы работы педагога-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.

- индивидуальная работа с опытным педагогом;
- анализ собственной деятельности;
- самообразование, изучение методической литературы;
- анкетирование и опросы;
- консультирование;
- активные методы (семинары, практические занятия, открытые занятия,

взаимные посещения занятий, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников);

3.4. Форма наставничества

Сведения	О молодом специалисте	О наставнике
Фамилия, имя, отчество	Морозова Кристина Алексеевна	Кондрашова Галина Николаевна
Образование	Средне-специальное	Средне-специальное
Какое учебное заведение окончил	Государственный техникум г.о Кинель	Куйбышевское педагогическое училище № 2
Место работы	ГБОУ СОШ №8 СПДС «Тополёк»	ГБОУ СОШ №8 СПДС «Тополёк»
Педагогический стаж	не имеет	37 лет в данном ДОО
Должность	Воспитатель	Воспитатель
Специальность и квалификация	«Дошкольное образование» Воспитатель ДОУ	«Воспитание в дошкольных учреждениях» квалификация «Воспитатель в дошкольных учреждениях»
Учебная нагрузка	36 часов	36 часов
Группа	Вторая группа раннего возраста	Вторая группа раннего возраста
Квалификационная категория	не имеет	первая

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.

3.5.ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН профессионального становления молодого педагога первого года работы в должности «воспитатель» Морозовой Кристины Алексеевны на 2022-2023 учебный год.

Педагог-наставник: Кондрашова Галина Николаевна

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- углубленное изучение инновационных технологий;
- создать условия для адаптации молодого воспитателя в коллективе;
- 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.

месяц	Содержание работы
сентябрь	1. Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога 2. Разработка и утверждение плана работы с молодым специалистом 3. Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для ДОУ 4. Индивидуальное консультирование по запросу молодого педагога 5. Консультация «Создание предметно-развивающей среды во второй группе раннего возраста»
октябрь	1. Консультация для молодого специалиста «Частые ошибки при планировании». Изучение всех видов планирования 2. Изготовление картотеки «Подвижные игры детей 2-3 лет». 3. Определение методов работы с тяжело адаптирующимися детьми. 4. Участие молодого специалиста в проведении развлечения 5. Консультация по планированию воспитательно-образовательного процесса с детьми 2-3 лет

ноябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультация «Виды и организация режимных моментов с детьми 2-3 лет» 2. Посещение молодым специалистом ОД у наставника 3. Беседа «Планирование совместной деятельности воспитателя с детьми» 4. Оформление и ведение документации в группе. Рекомендации по ведению документации
декабрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Посещение занятий молодого специалиста 2. Консультация «Планирование прогулки» 3. Решение проблем в педагогической деятельности молодого специалиста. 4. Использование современных технологий в воспитательно-образовательном процессе 5. Участие молодого специалиста в проведении новогоднего праздника
январь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультация «Общение воспитателя с родителями воспитанников» 2. Использование современных здоровьесберегающих технологий 3. Изучение методических разработок «Как подготовить конспект ОД?»
февраль	<ol style="list-style-type: none"> 1. Посещение занятий молодого специалиста 2. Участие молодого педагога в подготовке материала для родителей. 3. Изучение методических разработок «Формы работы с родителями»
март	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изготовление дидактических игр и пособий 2. Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми 3. Посещение молодым специалистом ОД у наставника
апрель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Просмотр молодым специалистом проведения режимных моментов 2. Наблюдение за работой молодого специалиста при проведении дидактических игр с детьми раннего возраста
май	<ol style="list-style-type: none"> 1. Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников 2. Подготовка к летней оздоровительной кампании 3. Подведение итогов работы

3.5. Ожидаемые результаты

1. Успешная адаптация начинающего педагога в учреждении;
2. Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
3. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; использование в работе инновационных педагогических технологий

4. Заключение

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.