

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА
ДЕТСКИЙ САД №17 «ЛАДУШКИ»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
по организации наставничества с молодыми
специалистами дошкольного учреждения

Педагог-наставник:
Охременко А.А.

г. Нижневартовск

2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

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

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества с молодыми специалистами дошкольного учреждения
Организация исполнитель	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 17 «Ладушки»
Адрес организации исполнителя	1 корпус - 628615, Российская Федерация, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ — Югра, город Нижневартовск, ул. Пермская, 17 2 корпус - 628615, Российская Федерация, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ — Югра, город Нижневартовск, ул. Чапаева, дом 85 - а
Телефон	8 (3466) 45-30-96
Факс	8 (3466) 43-41-52
Ф.И.О. составителя	Охременко Анна Александровна
Должность	Педагог-психолог
Целевая группа	Молодые специалисты, педагоги с небольшим опытом работы в дошкольном учреждении
Цель программы	Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации; 2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений; 3. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс; 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога; 5. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.
Краткое содержание программы	<p>В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию работы наставник-педагог.</p> <p>Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ДООУ. Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.</p>

Актуальность программы	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.
Новизна программы	Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.
Планируемые результаты программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении; 2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы; 3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии; 4. Совершенствование приемов, методов работы; 5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий; 6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

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. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении 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.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Становление молодого специалиста, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к коррекционно-развивающему занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

2. Цели и задачи наставничества

Цель наставничества - создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства.

Задачи наставничества:

1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации;
2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;
3. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
5. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

3. Планируемые результаты

1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.
3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
4. Совершенствование приемов, методов работы.
5. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

4. 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 социальнопрофессионального 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.

5. Сроки реализации Программы

Срок реализации Программы - 1 год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

6. Этапы реализации Программы

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

1-й этап - организационный

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет профессиональные затруднения.

Содержание этапа:

- Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов (приложение 1).
- Проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений (приложение 2).
- Составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами (приложение 3).

2 этап - внедренческий

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Реализация плана работы с молодыми педагогами.
- Проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов.
- Изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога.

3 этап - аналитический

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

Содержание этапа:

- Проведение мониторинга реализации этапов программы.
- Изучение и обобщение накопленного материала.
- Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.
- Формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

7. Содержание программы:

1. Адаптация молодого педагога

Реализация этой части программы предусматривает помощь начинающему педагогу в преодолении неизбежных профессиональных и психологических затруднений в процессе адаптации.

2. Методическое сопровождение молодого педагога в организации образовательного процесса.

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение молодыми педагогами нормативно-правовой базы, действующих государственных программ в области образования, знакомство с документацией образовательного учреждения; изучение вопросов составления рабочих программ, посещение занятий, проводимых педагогом первой и высшей категории, с их последующим анализом и т.д. Важно научить

начинающих педагогов правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса. Обращает на себя внимание значительный разрыв в интенсивности трудностей при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодых учителей организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание.

8. Условия эффективного наставничества

Учитывая многолетний педагогический опыт, педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

- Взаимной заинтересованности сторон;
- Административного контроля за процессом наставничества;
- Подведением промежуточных результатов сотрудничества.

9. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.

2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН наставничества

Ф.И.О. молодого специалиста Шипилова Е.А.

Должность педагог-психолог.

Отчетный период 2022-2023 учебный год.

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (подпись наставника)
1.	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
2.	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста		
5.	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		
6.	Получение консультативной помощи в работе		
7.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи		
8.	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		

**Отчет
об итогах наставничества**

Молодой
Специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества _____

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания и навыки по профилю работы	Знает и выполняет свою работу в соответствии с должностными обязанностями
Объем выполняемых трудовых обязанностей	Выполняет трудовые обязанности в соответствии с должностными обязанностями
Результаты работы	Выполняет трудовые обязанности в соответствии с должностными обязанностями
Отношение к работе	Отношение к работе ответственное
Инициативность	Проявляет инициативность
Дисциплинированность	Молодой специалист дисциплинирован
Взаимоотношение с коллегами	Умеет выстраивать взаимоотношения с коллегами
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	Выполняет требования и стандарты профессиональной деятельности

Рекомендации:

- углублённо изучить новые нетрадиционные приемы для проведения занятий;
- овладеть новыми образовательными технологиями и методами работы с детьми;
- над повышением компетентности молодого педагога в вопросах организации коррекционно-развивающего занятия с детьми с ОВЗ, с детьми-инвалидами;
- над повышением компетентности молодого педагога в вопросах проведения консультирования родителей (законных представителей)

Наставник _____
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

« » _____ 2023г.

Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.
Виды комплексной оценки	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками). 2. Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).
Компоненты комплексной оценки	<ul style="list-style-type: none"> • нормативно-ориентированный; • содержательно-целевой; • организационно-технологический; • мотивационно-личностный; • контрольно-диагностический; • коррекционно-аналитический
Критерии	<ul style="list-style-type: none"> • реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; • соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; • создание образовательной среды; • деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности; • результативность образовательного процесса; • коррекция педагогической деятельности
Методы	<ul style="list-style-type: none"> • изучение документов; • анализ; • самооценка, самоанализ; • мониторинг; • тестирование; • анкетирование; • беседа; • наблюдение; • контроль;
Уровни профессионализма	<ul style="list-style-type: none"> • репродуктивный (технологический); • конструктивный (эвристический); • исследовательский (креативный)
Результаты	<ul style="list-style-type: none"> • Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога. • Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса

**Показатели системы оценки профессиональной деятельности
молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в творческой, инновационной работе.
11. Осуществление самовоспитания и самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.

**Годовой план работы наставника педагога-психолога Охременко А.А.
с молодым специалистом педагогом-психологом Шипиловой Е.А.
2022 – 2023 учебный год**

Цель: оказание методической помощи начинающему специалисту в повышении уровня организации коррекционно-образовательной деятельности.

Задачи:

1. Ускорить процесс профессионального становления педагога-психолога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
2. Познакомить с формами и методами организации работы с родителями.
3. Оказание методической помощи в повышении уровня организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся.
4. Вселить педагогический оптимизм в период профессиональной деятельности.

Месяц	СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ	ЦЕЛЬ	ФОРМА ПРОВЕДЕНИЯ	ОТВЕТСТВЕННЫЕ
Сентябрь	1. Организационные вопросы. Изучение нормативно-правовой документации. 2. Изучение программ, пособий. Содействие в разработке и написании рабочей программы педагога психолога по психолого-педагогическому сопровождению образовательного процесса 3. Оформление документации педагога-психолога. 4. Организация оценки индивидуального развития детей. 5. Сопровождение процесса адаптации детей к условиям дошкольного учреждения	Оказать помощь по организации качественной работы с документацией. Познакомить с правилами, приемами работы с детьми во время проведения диагностического обследования. Показать практический материал, разработки к занятиям.	Консультация. Беседа. Показ ведения документации педагога-психолога. Показ обследования ребенка. Показ пособий к проведению занятий, дидактических игр. Совместные посещения адаптационных групп.	Охременко А.А., педагог-психолог

Октябрь	<p>1. Консультация «Проведение групповых и индивидуальных коррекционных и развивающих занятий» (цели и задачи, требования к проведению, структура занятий).</p> <p>2. Взаимопосещаемость подгрупповых занятий.</p> <p>3. Консультация «Подготовка к родительскому собранию».</p>	<p>Оказать помощь по составлению и проведению занятий.</p> <p>Распределение вопросов подготовки к родительскому собранию.</p> <p>Определение темы выступления на родительском собрании.</p>	<p>Показ практического материала, пособия к занятию по развитию познавательной сферы</p> <p>Беседа.</p>	<p>Охременко А.А., Шипилова Е.А., педагоги-психологи</p>
Ноябрь	<p>1. Взаимопосещаемость подгрупповых занятий.</p> <p>2. Посещение индивидуальных занятий.</p> <p>3. Консультация «Использование разнообразных методов и приемов на коррекционно-развивающем занятии».</p>	<p>Проанализировать навыки ведения подгрупповых занятий.</p> <p>Оказать помощь по составлению и проведению занятий.</p>	<p>Беседа (анализ). Консультация.</p> <p>Показ практического материала, пособий</p>	<p>Охременко А.А., Шипилова Е.А., педагоги-психологи</p>
Декабрь	<p>1. Взаимопосещаемость индивидуально-подгрупповых занятий.</p> <p>2. Консультация «Технологические подходы к разработке конспекта коррекционно-развивающего занятия»</p> <p>3. Наблюдение за молодым специалистом во время общения с родителями воспитанников.</p>	<p>Проанализировать навыки ведения фронтальных занятий.</p> <p>Рекомендовать методические приемы и методы в работе с родителями.</p>	<p>Беседа (анализ).</p>	<p>Охременко А.А., Шипилова Е.А., педагоги-психологи</p>
Январь	<p>1. Взаимопосещаемость индивидуально-подгрупповых занятий.</p>	<p>Проанализировать навыки ведения фронтальных занятий.</p>	<p>Беседа (анализ).</p>	<p>Охременко А.А., Шипилова Е.А., педагоги-психологи</p>
Февраль	<p>1. Просмотр и анализ фронтальных занятий молодого специалиста.</p>	<p>Проанализировать навыки ведения фронтальных занятий.</p>	<p>Беседа (анализ).</p>	<p>Охременко А.А., педагог-психолог</p>

Март	1. Взаимопосещаемость индивидуально-подгрупповых занятий. 3. Наблюдение за молодым специалистом во время общения с родителями воспитанников.	Проанализировать навыки ведения фронтальных занятий. Рекомендовать методические приемы и методы в работе с родителями.	Беседа (анализ).	Охременко А.А., Шипилова Е.А., педагоги-психологи
Апрель	1. Проведение итогового занятия молодого специалиста. 2. Организация диагностики готовности детей к обучению в школе. Заполнение медицинских карт.	Оказать помощь при составлении итогового занятия. Познакомить с правилами, приемами работы с детьми во время проведения диагностического обследования. Оказать помощь в заполнении медицинских карт по результатам диагностики.	Просмотр и анализ итогового занятия начинающего педагога-психолога.	Охременко А.А., Шипилова Е.А., педагоги-психологи
Май	1. Организация диагностики готовности детей к обучению в школе. Заполнение медицинских карт.	Познакомить с правилами, приемами работы с детьми во время проведения диагностического обследования. Оказать помощь в заполнении медицинских карт по результатам диагностики.	Беседа (анализ).	Охременко А.А., Шипилова Е.А., педагоги-психологи

Литература:

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ.М.2004
3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада.М.1990
4. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ.М.2004.
5. Журналы «Управление ДОУ» № 1, 4,5,8-2007, №2,3,4-2004