Булукова Ирина Игоревна

Подписано цифровой подписью: Булукова Ирина Игоревна
Дата: 2024.05.16 10:28:37 +07'00'

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 231 комбинированного вида»
660021, г. Красноярск, ул. Красной Армии, 38.
Телефоны: 221-27-86; 221-03-91.
dou231@mailkrsk.ru

ПРИНЯТО
на заседании
педагогического совета
Протокол № 3
«10» 11 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
И.о.заведующего
МБДОУ №231
Булукова И.И./_____/
«10» 11 2023 г

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
Для работы с педагогами МБДОУ
«Детский сад №231 комбинированного вида»

Красноярск 2023

Содержание

1. Паспорт Программы
2. Пояснительная записка
3. Цели и задачи наставничества
4. Планируемые результаты
5. Сроки реализации Программы
6. Этапы реализации Программы
7. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом.

Приложение 1. Показатели системы оценки профессиональной деятельности наставляемого.
Приложение 2. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов.
Приложение 3. Анкета наставляемого педагога
Приложение 4 Анкета молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы.
Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков наставляемого.
Приложение 6. Форма отчёта о проделанной работе по организации наставничества.

1. Паспорт Программы

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами МБДОУ №231
Организация исполнитель	МБДОУ №231
Адрес организации исполнителя:	660021, г. Красноярск, ул. Красной Армии, д. 38
Телефон	+7(391)221-27-86
Целевая аудитория	Молодые специалисты, педагоги с небольшим опытом работы в дошкольном учреждении
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщение трудового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи	- обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов; - стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями4 - способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня; - отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
Краткое содержание программы	В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию

	работы наставник-педагог. Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми специалистами ДОУ. Разработка содержания и форма работы с молодыми педагогами.
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 ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители ожидают от них 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.
Ожидаемые результаты	- адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении; - активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы; - повышение профессиональной компетенции педагогов в вопросах педагогики и психологии; - совершенствование приёмов, методов работы; - использование молодыми педагогами в работе новых педагогических технологий; - активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города и края, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

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 ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация ДОУ ожидают от них 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 напряжённостью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдёт, зависит – состоится ли новоявленный воспитатель как специалист, профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдёт себя в другой сфере деятельности.

Идея создания Программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное объединение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыты работы в дошкольном образовании менее трёх лет. Начиная работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, углублённом знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

3. Цели и задачи наставничества

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

Задачи:

- обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов;
- стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями4
- способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

4. Планируемые результаты

1. адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении;
2. активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы;
3. повышение профессиональной компетенции педагогов в вопросах педагогики и психологии;
4. совершенствование приёмов, методов работы;
5. использование молодыми педагогами в работе новых педагогических технологий;
6. активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города и края, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

5. Сроки реализации Программы

Срок реализации программы – один академический год. Решение о продлении реализации Программы может быть принято с учётом потребности в данной программе.

6. Этапы реализации Программы

1этап. 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:

- 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, 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.
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 занятий во время НОД Коллективные просмотры педагогических процессов 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 ч задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требования ФГОС и ФОП 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 работы молодого педагога с детьми;
Динамика профессионального роста молодого педагога;
Рейтинг молодого педагога среди коллег;
Самоанализ деятельности за прошедший год;
Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;

Подведение итогов; выводы.

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

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство наставляемого используются разные формы работы.

Выбор форм зависит от этапа реализации Программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Организации-партнёры	Уровень образовательной организации	Министерство образования Красноярского края
Курсы повышения квалификации; Районные методические объединения; Семинары, конференции различного уровня; Вебинары; Конкурсы профессионального мастерства; Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах	Диалог, беседа; Индивидуальная, групповая консультация; Самоанализ деятельности; Обучающие семинары; Практикумы; Анкетирование, опрос; Мастер-класс педагога-наставника; Взаимопосещения, открытые просмотры; Анализ педагогических ситуаций; Диссеминация опыта; Деловая игра; Круглый стол; Конкурс профессионального мастерства.	Аттестация

Наставник, при необходимости, по результатам предварительного анализа корректирует программу наставничества, дополнительно разрабатывает и принимает необходимые меры для ликвидации выявленных затруднений и дефицитов в процессе адаптации наставляемого.

Приложение 1

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 (законных представителей), 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 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 инновационной работе;
11. Осуществление самообразования;
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей;
13. Дисциплинированность и ответственность;
14. Достижения воспитанников.

Приложение 2

Анкета для педагога-наставника для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

Приложение 3

Анкета наставляемого
для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:
   - каждый день;
   - один раз в неделю;
   - 2–3 раза в месяц;
   - вообще не встречались;
   - другое_____
2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?
   - 3,5–2,5 часа в неделю;
   - 2–1,5 часа в неделю;
   - полчаса в неделю;
   - другое_____
3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:
   - 30–70 процентов;
   - 60–40 процентов;
   - 70–30 процентов;
   - 80–20 процентов;
   - другое_____
4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?
   - да, всегда;
   - нет, не всегда;
   - нет, никогда;
   - другое_____
5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?
   - да, каждый раз после окончания задания;
   - да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
   - да, раз в месяц;
   - нет;
   - другое_____
6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

_____

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период _____

Приложение 4

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____
(Ф.И.О.)
Наставник: _____
(Ф.И.О.)

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.

№	***Прогностические навыки***	*Оценка*		
		1	*2*	*3*
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	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			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			

4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: в дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____навыки, в особенности навыки_____

Приложение 5

Индивидуальный план осуществления наставничества

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: _____

2. Наименование должности лица, в отношении которого осуществляется наставничество: _____

3. Фамилия, имя, отчество наставника: _____

4. Наименование должности наставника: _____

5. Период наставничества: _____

с «__» _____202__ г. по «___» _____ 202___ г.

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Период выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.	✓ Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения. ✓ Организация утреннего приёма детей (взаимодействие с родителями) ✓ Помощь в планировании образовательного процесса в детском саду. ✓ Мониторинг детского развития. ✓ Организация развивающей предметно - пространственной среды в группе.	Сентябрь	Зам. зав. по УВР/Старший воспитатель, воспитатель	Выполнено
2.	✓ Организация и проведение приёма пищи в группе. ✓ Формы взаимодействия с семьёй: родительские собрания. ✓ Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания). ✓ Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников. ✓ Организация и методика проведения сюжетно-ролевых, режиссёрских, дидактических игр. ✓ Изучение нормативных документов, ФГОС.	Октябрь	Зам. зав. по УВР/Старший воспитатель, воспитатель	Выполнено
3	✓ Составление конспектов ННОД. ✓ Методика проведения праздников в детском саду. ✓ Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья. ✓ Открытый просмотр и анализ непосредственно - образовательной деятельности в младших группах. Соблюдение методики проведения образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста. ✓ Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	Ноябрь	Зам. зав. по УВР/Старший воспитатель, воспитатель	Выполнено

4.	✓ Методика подготовки и проведения продуктивной деятельности дошкольника. ✓ Формы взаимодействия с семьей: ✓ консультации, досуги, дни открытых дверей ✓ Инструкции, используемые в работе воспитателя. ✓ Организация и методика проведения новогоднего праздника в детском саду.	Декабрь	Зам. зав. по УВР/Старший воспитатель, воспитатель	Выполнено
5	✓ Открытый просмотр приёма пищи в подготовительной группе, организованного молодым специалистом. ✓ Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста ✓ Взаимодействие воспитателя с другими педагогами в процессе образовательной деятельности ✓ Индивидуальное сопровождение ребенка. ✓ Знакомство со здоровье сберегающими технологиями. Показ молодым специалистом закаливающих процедур. ✓ Повышение профессионального мастерства.	Январь	Зам. зав. по УВР/Старший воспитатель, воспитатель	
6.	✓ Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ. ✓ Взаимодействие воспитателей с учителем – логопедом, в процессе образовательной деятельности. ✓ Речевое развитие детей. ✓ Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду. ✓ Оздоровление детей в процессе режимных моментов (утренняя, корригирующая, пальчиковая, дыхательная гимнастика).	Февраль	Зам. зав. по УВР/Старший воспитатель, воспитатель	
7	✓ Использование различных технологий в образовательной деятельности детей. ✓ Открытый просмотр проведения молодым специалистом корригирующей гимнастики с детьми 2-й группе раннего возраста ✓ Проектная деятельность дошкольников. ✓ Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания)	Март	Зам. зав. по УВР/Старший воспитатель, воспитатель	

8	✓ Информирование родителей о жизни детей в детском саду. ✓ Использование схем, мнемотаблиц моделей в работе с детьми. ✓ Оформление и ведение документации в группе. ✓ Виды прогулок. Организация прогулки.	Апрель	Зам. зав. по УВР/Старший воспитатель, воспитатель	
9	✓ День открытых дверей ✓ Открытый просмотр проведения молодым специалистом прогулки с детьми. ✓ Подготовка к летней оздоровительной кампании. ✓ Подведение итогов, анализ работы.	Май	Методист, воспитатель	

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

_____

_____

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

_____

_____

«____» _____ 20____ г.

_____/_____

(подпись / фамилия и инициалы куратора)

Приложение 6

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

за _____ учебный год

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №231 комбинированного вида»						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
Шкала оценок						
1	*2*	*3*	*4*			
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)			
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						
4						
5						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						

Руководитель _____ _____
подпись Ф.И.О.

«_____» _____20____г.

Наставник _____ _____
подпись Ф.И.О.

«_____»_____20____г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен
_____ /_____
подпись Ф.И.О.

«_____»_____20____г.