

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Рябинка»**



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Рябинка»
О.А. Макарова

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
по организации наставничества с
молодыми специалистами
«Ступеньки к мастерству»**

г. Гагарин, 2024

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Рябинка»**

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Рябинка»

_____ О.А. Макарова

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
по организации наставничества с
молодыми специалистами
«Ступеньки к мастерству»**

г. Гагарин, 2024

Содержание

I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ.....	
Пояснительная записка.....	
1.1. Цель и задачи Программы.....	
1.2. Планируемые результаты.....	
II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ	
2.1. Основные функции участников в рамках реализуемой Программы.....	
2.2. Критерии отбора наставника	
2.3. Этапы реализации программы.....	
III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ.....	
3.1. Формы работы педагога наставника	
3.2. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом....	
3.3. Системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога..	

I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

Пояснительная записка

Сегодня наставничество является одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики, что объясняет целесообразность обращения к этой форме организации методической работы.

Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или с педагогами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также с педагогами, имеющие профессиональные затруднения.

Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Сегодня изменились условия социализации и самореализации молодёжи, поэтому система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который, способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты, поступающие в дошкольные организации, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.

Современному миру нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ реальной действительности, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого

специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

1.1. Цель и задачи Программы

Цель – оказание помощи молодым специалистам в приобретении профессиональной компетентности и их профессионального роста, формирование кадрового потенциала в ДОУ.

Задачи:

- ✓ способствовать успешной адаптации молодого педагога к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении;
- ✓ оказывать помощь в проектировании и организации образовательного процесса в работе с дошкольниками и во всех видах их деятельности в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемой программы;
- ✓ внедрять передовые педагогические технологии и педагогический опыт;
- ✓ использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
- ✓ прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности, чтобы закрепить их в профессии.

1.2. Планируемые результаты

- ✓ не испытывает затруднений при проектировании и организации образовательного процесса;
- ✓ успешно внедряет передовые педагогические технологии и применяет педагогический опыт;
- ✓ использует эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства, умеет самостоятельно овладевать профессиональными знаниями;
- ✓ проявляет устойчивый интерес к педагогической деятельности, увлечен профессией.

II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Основные функции участников в рамках реализуемой Программы

Обязанности наставника:

- ✓ знать требования законодательства, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- ✓ знакомить молодого специалиста с учреждением, расположением групп, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- ✓ оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении тонкостями педагогической профессией, практическими приемами и способами проведения образовательной деятельности, мероприятий с воспитанниками и/или родителями (законными представителями) детей, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- ✓ развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива;
- ✓ разрабатывать совместно с молодым специалистом план самообразования и оказывать необходимую помощь;
- ✓ участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста;
- ✓ подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с предложениями по дальнейшей работе.

Наставник имеет право:

- ✓ с согласия руководителя учреждения и заместителя заведующего подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников детского сада;
- ✓ требовать у молодого специалиста рабочие отчеты в устной и письменной формах.

В период наставничества молодой специалист обязан:

- ✓ изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, специфику ДООУ и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- ✓ выполнять план профессионального становления в назначенные сроки;
- ✓ постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- ✓ учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- ✓ совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

✓ отчитываться о проделанной работе по самообразованию в рамках итоговых заседаний.

Молодой специалист имеет право:

✓ выносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

✓ в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию;

✓ повышать квалификацию удобным для себя способом;

✓ защищать профессиональную честь и достоинство;

✓ знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя заведующего.

Заместитель заведующего обязан:

✓ создавать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;

✓ организовывать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

✓ изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в ДООУ.

Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет руководитель учреждения.

Руководитель учреждения обязан:

✓ рассмотреть индивидуальный план работы;

✓ провести инструктаж наставников и молодых специалистов;

✓ обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;

✓ осуществлять систематический контроль работы наставника.

2.2. Критерии отбора наставника

✓ *должность*: воспитатель первой или высшей квалификационной категории, приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества;

✓ *показатели результативности*: стабильно высокие результаты образовательной деятельности, отсутствие жалоб от родителей и воспитанников, отсутствие дисциплинарных замечаний;

✓ *профессиональные знания и навыки*: знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста, умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками, знание компьютера программы;

✓ *профессионально важные качества личности*: умение обучать других, умение слушать, умение говорить (грамотная речь);

✓ *личные мотивы к наставничеству*: потребность в приобретении опыта управления людьми, желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам), потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

2.3. Этапы реализации программы

Деятельность наставника:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (практический). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап-контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

В начале учебного года выявляется уровень подготовки молодого специалиста. Для этого он заполняет *вводную анкету (Приложение 1)*. По результатам анкетирования составляется перспективный план работы на год.

На основе перспективного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Формы работы педагога-наставника

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Формы работы с молодыми педагогами		
<i>Администрация МО «Гагаринский район» Смоленской области, Комитет по образованию</i>	<i>МБДОУ «Детский сад «Рябинка»</i>	<i>Департамент образования и науки Смоленской области</i>
1. Курсы повышения квалификации. 2. Районные методические объединения. 3. Районные и областные семинары, конференции. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога-наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Деловая игра. 11. Круглый стол. 12. Конкурс профессионального мастерства.	1. Аттестация. 2. Профессиональная переподготовка

3.2. Примерный план работы педагога-наставника с молодым педагогом

<i>№ п/п</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Деятельность наставника</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
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, в ведении документации.

3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом.	Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога; организация общения посредством каналов электронной 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) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	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.	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
9.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.

10.	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
11.	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.
12.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
13.	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
14.	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации.
15.	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.
16.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
17.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

3.3. Системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога:

- ✓ выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования;
- ✓ культура ведения документации;
- ✓ удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества;

- ✓ реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания;
- ✓ использование в профессиональной деятельности информационных технологий;
- ✓ комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника;
- ✓ использование инновационных форм, методов образования;
- ✓ создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды;
- ✓ обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе;
- ✓ участие в инновационной работе;
- ✓ осуществление самообразования;
- ✓ профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей;
- ✓ дисциплинированность и ответственность;
- ✓ достижения воспитанников.

В октябре и апреле месяцах проводится *диагностика оценки навыков молодого педагога (Приложение 2)*

Анкеты 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 рабочей программы
- в составлении перспективного планирования
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
- 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 представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- 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):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе 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
- другое (допишите) _____

Приложение 2

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			
<i>Аналитические навыки</i>				
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. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____.