

ПРОГРАММА
наставничества для работы с вновь принятым педагогом
МБДОУ «Детский сад № 5»

Воспитатель: Валуйская Татьяна Алексеевна

Ставрополь 2022г.

Содержание

1. Паспорт программы _____	2
2. Пояснительная записка _____	4
3.Содержание программы _____	5
3.1. Система работы с вновь принятым педагогом _____	5
3.2. Этапы реализации программы _____	5
3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым вновь принятым педагогом _____	6
3.4. Примерный план работы педагога наставника с вновь принятым педагогом _____	7
Приложение 1. Анкеты для вновь принятого педагога (Вводная анкета) _____	9
Приложение 2. Анкета для вновь принятого педагога для анализа промежуточных результатов работы _____	11
Приложение 3. Диагностическая карта оценки навыков вновь принятого педагога _____	13
Приложение 4. Отчёт о результатах работы по наставничеству _____	15

Паспорт программы

Наименование программы	Программа наставничества образовательной программы дошкольного образования МБДОУ Детского сада №5.
Форма наставничества	«Педагог-педагог»
ФИО, должность наставников	Валуйская Татьяна Алексеевна, воспитатель Кальина Ольга Андреевна, воспитатель
Сведения о наставнике: - педагогический стаж работы; - стаж наставнической деятельности	Валуйская Татьяна Алексеевна-воспитатель, стаж 22 года; 3 месяца
ФИО, должность, педагогический стаж работы наставляемого	Кальина Ольга Андреевна-воспитатель, стаж 4 года
Цель программы	Оказание помощи вновь принятому педагогу в повышении уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагога. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры нового специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня. 4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
Основные направления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Повышение профессионального мастерства вновь принятого педагога в организации и воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов 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 педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты программы	<p>-Познание педагога своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.</p> <p>-Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами,</p>

	воспитанниками, родителями. - Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. - Адаптация и закрепление работника в образовательном учреждении. - Повышение компетентности самого педагога-наставника, повышение его профессионального статуса в образовательном учреждении.
Форма мониторинга результативности	- Анкетирование педагога о степени удовлетворенности. - Отчет наставника о результатах работы по наставничеству за определенный период. - Создание собственного портфолио педагогических достижений.

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. Вновь принятый педагогический работник 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 вновь принятого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения вновь принятого педагогического работника в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новый 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 вновь принятого воспитателя. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

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. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с вновь принятым педагогом на уровне образовательной организации.

3. Содержание программы

3.1. Система работы с вновь принятым специалистом

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Старший воспитатель – наставник – вновь принятый педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Ознакомление с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Вновь принятый педагог –	Формирование авторитета педагога,

воспитанники – родители	уважения, интереса у детей и родителей.
Вновь принятый педагог - коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег.

3.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 месяца. 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 вновь принятого педагога; разработка основных направлений работы.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность вновь принятого 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 полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста педагога;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагога 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 нового 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 вновь принятого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста вновь принятого педагога;
- Рейтинг вновь принятого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Подведение итогов, выводы.

3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым вновь принятым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство вновь принятого педагога, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки вновь принятого педагога, от поставленных задач.

- 1.Диалог, беседа.
- 2.Индивидуальная, групповая консультация.
- 3.Самоанализ собственной деятельности.
- 4.Практикумы.
- 5.Анкетирование, опрос.
- 6.Мастер-класс педагога наставника.
- 7.Взаимопосещения, открытые просмотры.
- 8.Анализ педагогических ситуаций.
- 9.Деловая игра.
- 10.Круглый стол.
- 11.Конкурс профессионального мастерства.

3.4. Примерный план работы педагога наставника с вновь принятым педагогом

**План работы наставника
с вновь принятым педагогом
на 2022-2023 учебный год**

Наставник _____

(Ф.И.О., должность, категория)

Педагог _____

(Ф.И.О., должность)

№	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Результат	Отметка наставника
Раздел 1. Ознакомление с ОПДО, изучение нормативно-правовой базы				
Раздел 2. Изучение уровня профессионализма и деловых качеств педагога, выявление профессиональных затруднений				
Раздел 3. Оказание помощи в процессе адаптации к профессиональной деятельности и работе в коллективе, в преодолении профессиональных затруднений				
3.1. Оказание помощи в разработке учебно-планирующей документации				
3.2. Оказание консультативной помощи по вопросам мониторинга, разработки оценочного инструментария в освоении ООП дошкольниками				
3.3. Оказание консультативной помощи в разработке учебно-методического обеспечения воспитательно - образовательного процесса				
3.4. Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении НОД				
3.5. Оказание помощи в разработке и реализации плана профессионального становления, самообразования				
Раздел 4. Взаимодействие наставника и педагога				
4.1. Посещение и анализ занятий				
4.2. Совместная подготовка и участие наставника и наставляемого досуговых мероприятий, НОД, развлечений, праздников, семинарах, конференциях и др.				
Раздел 5. Оценка качества подготовки работников и результатов их деятельности				

Наставник _____ / _____

подпись Ф.И.О., должность

Согласовано _____ / _____

подпись Ф.И.О., должность

Ознакомлен _____ / _____

подпись Ф.И.О., должность

« _____ » _____ 20 ____ г.

Анкеты для вновь принятого педагога

Вводная анкета

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) _____

Анкета для вновь принятого педагога
для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию вновь принятого работника. 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

Диагностическая карта оценки навыков вновь принятого педагога

Вновь принятый воспитатель: _____

(Ф.И.О.)

Наставник: _____

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки вновь принятого 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	Оценка		
		1	2	3
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.	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
5.	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
6.	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
7.	Умеет сочетать требования к детям и родителям с			

	глубоким уважением к ним			
--	--------------------------	--	--	--

№	Аналитические навыки	Оценка		
		1	2	3
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 _____.

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: _____

Оценка полученных результатов:

№	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.