

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ  
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА ДЕТСКИЙ САД №29 «ЕЛОЧКА»

**ПРИНЯТО**

на педагогическом совете № 1  
протокол от 31.08.2022г. № 1

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий МАДОУ  
г. Нижневартовска ДС № 29 «Ёлочка»  
\_\_\_\_\_ Т.М. Корнеенко  
Приказ от 31.08.2022г. № 379

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА**

**наставника Щербицкой Светланы Анатольевны  
с наставляемым Щипановой Натальей Николаевной**

**на 2021-2024 учебный год**

2022 г.

## Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	6
3.Содержание программы.....	8
3.1. Система работы с молодыми педагогами.....	8
3.2. Этапы реализации программы.....	9
3.3.Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.....	12
3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом	13
Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога	20
Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога	
Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы	
Приложение 4. Анкеты для молодого педагога	
Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога	
Приложение 6. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год	

## 1. Паспорт программы

<b>Название программы</b>	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования МАДОУ «Школа молодого педагога»
<b>Авторы</b>	Щербицкая С.А.
<b>Организация исполнитель</b>	МБДОУ «Школа молодого педагога»
<b>Целевая аудитория</b>	Щипанова Н.Н., молодой специалист Педагогический стаж - с 11.01.2018г., прошла курсы «Сказки фиолетового леса», участник конкурсов Доу, города и др.
<b>Срок реализации</b>	3 года (сентябрь 2022г. – май 2025г.)
<b>Этапы реализации</b>	1 этап – диагностический (сентябрь 2022г.) 2 этап – практический (октябрь 2022г. – апрель 2025г.) 3 этап – аналитический (май 2025г.)
<b>Цель</b>	Оказание помощи молодому педагогу в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
<b>Задачи</b>	1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодому педагогу. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня. 4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
<b>Основные направления</b>	1. Повышение профессионального мастерства молодого педагога в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.
<b>Условия эффективности</b>	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы.

	5.Своевременное обеспечение педагога педагогической и учебно-методической информацией.
<b>Ожидаемые результаты</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1.Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.</li><li>2.Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).</li><li>3.Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.</li><li>4.Рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</li></ol>

## 2. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

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

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Сегодня 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. Организация наставничества предполагает не только помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте, а также является важнейшим направлением работы дошкольной образовательной организации по повышению профессионального уровня сотрудников, укреплению трудовой дисциплины

**Наставничество** - одна из наиболее эффективных форм работы с молодыми специалистами. Задача наставника – помочь молодому члену коллектива реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Безусловно, высококачественное наставничество связано с компетентностью, опытом и четким распределением ролей, но, кроме того, оно в самой значительной степени определяется балансом личностных качеств наставника.

Основные компетенции наставника:

- конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого специалиста (соблюдение такта, специфичность которого заключается в том, что он выступает: мерой профессионального поведения педагога, его действий, поступков; важным условием построения рационального общения наставник – молодой специалист; мерой в выборе и использовании наставником тех или иных методов, форм, средств взаимодействия);

-взаимный интерес к наставничеству;

-добровольность, поскольку деятельность наставника – важное общественное поручение, то необходимо обоюдное согласие наставника и молодого специалиста, т.е. осуществляется свободный выбор наставника и обучаемого, учитывается их взаимный интерес.

Работа с молодыми специалистами включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность, практическую передачу профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника – менее опытному. В качестве наставника закрепляется опытный педагогический работник, обладающий высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Кроме того, он должен иметь опыт воспитательной и методической работы не менее 5 лет. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок 1 год. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет руководитель дошкольной организации.

Анализ педагогических кадров дошкольной организации показал увеличение притока специалистов пришедших из декретных отпусков, имевших длительный перерыв в педагогической работе. Исходя, из этого возникла необходимость создания программы, для того, чтобы идеи педагогики сотрудничества и взаимодействия получили более стремительное развитие.

В нашей дошкольной организации сложилась своя система работы с молодыми педагогическими кадрами. Мы выделили две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.

2. Начинаящие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю) или педагоги, пришедшие работать в дошкольную организацию после долгого перерыва.

Нами апробированы и выбраны формы и методы, которые в конечном итоге содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста и повышению его профессиональной компетентности через:

- оказание помощи в самообразовании через подборку методической литературы, периодических изданий по интересующим вопросам;
- стимулирование молодых специалистов к изучению опыта работы коллег своей и других дошкольных организаций;
- организация адресной методической помощи в образовательной работе.

Данные формы и методы преследуют цель – помочь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах методики организации образовательного процесса.

### **Цели, задачи, планируемые результаты реализации Программы**

**Цель:** оказание помощи молодым специалистам и начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности.

#### **Задачи:**

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодому педагогу.

2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями.

3. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.

4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.

Показателем эффективности работы наставника является выполнение поставленных перед молодым педагогом в период наставничества задач.

#### **Планируемые результаты Программы:**

1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.

2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).

3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

4. Рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

### **Формы и методы работы с молодыми и начинающими педагогами**

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Под обучением молодых специалистов и начинающих педагогов в дошкольной организации понимается:

- обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;

- самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;

- обучение на курсах повышения квалификации;
- организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов и начинающих педагогов.

Заведующий ДОО при приеме на работу молодого специалиста беседует с ним, знакомит его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОО, традициями, определяет рабочее место. Воспитатель заполняет анкету с общими данными о себе. По возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель ДОО, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя ДОО проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.

Затем наступают первые дни самостоятельной работы – самые трудные. И здесь очень важно оказать молодому специалисту помощь, сделать так, чтобы период поступления на работу и первые дни стали для него не серьезным испытанием, а радостным событием. Решение этой задачи мы считаем приоритетным для нашего педагогического коллектива. Адаптация молодого воспитателя во многом зависит от психологического климата в ДОО, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда и т. д.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОО на практике;
- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

Знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности и ее плодами играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста, а порой и в его корректировке.

В процессе осуществления наставничества широко используются активные формы - деловые и ролевые игры, работа в «малых группах», анализ ситуаций, психологические тренинги, «мозговые штурмы», совместная разработка и презентация моделей деятельности с воспитанниками и родителями; создание портфолио.



Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию *традиций наставничества* позволяет:

- отработать содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, формы и методы взаимодействия родителей и педагогов дошкольной организации на практике;
- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

### 3. Содержание программы

#### 3.1. Система работы с молодыми специалистами

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



При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Старший воспитатель – молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

### 3.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 года. 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 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 методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

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

Примерные цели и формы работы:

<i>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i>
<b><i>Содержание и цели работы</i></b>		

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.
<b>Формы работы</b>		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов 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 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 начинающего

- ✓ педагога;
- ✓ Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

### **3 этап. Аналитический**

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

*Содержание этапа:*

- ✓ Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- ✓ Динамика профессионального роста молодого педагога;
- ✓ Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- ✓ Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- ✓ Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- ✓ Подведение итогов, выводы.

### **3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом**

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

<i>Формы работы с молодыми педагогами</i>		
<i>МКУ «ИМЦ ХМАО-Югры», другие организации - партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Департамент образования и науки</i>
1. Курсы повышения квалификации. 2. Городские методические объединения, форсайт-центры. 3. Городские 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. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра. 12. Круглый стол.	1. Аттестация

	13.Конкурс профессионального мастерства.	
--	--	--

### 3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

#### План работы на 2022 - 2023 учебный год

наставника Щербицкой С.А.. с молодым педагогом Щипановой Н.Н.

**Цель работы:** развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

#### **Задачи:**

- оказание методической помощи молодому специалисту проведении мониторинга по образовательной программе; реализации в группе образовательной программы;
- помощь в ведении документации воспитателя;
- применение форм и методов в работе с детьми младшей группы;
- организация НОД, прогулки;
- проектирование предметно-развивающей среды;
- общие вопросы организации работы с родителями (проведение родительского собрания и пр.)

<i>Сроки</i>	<i>Содержание</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
Октябрь	Ознакомление с планом работы семейного клуба	Помощь проведения родительского собрания в форме онлайн	Презентация родительского собрания
	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Оказание индивидуальной помощи при диагностировании детей	Самостоятельно составленная аналитическая справка по мониторингу
	Показ занятия наставником и молодым педагогом	Консультирование	Показ занятия
Ноябрь	Реализация образовательной программы дошкольного учреждения	Консультирование	Работа с программой
	Показ занятия наставником и молодым педагогом	Консультирование	Показ занятия
Декабрь	Работа с документацией: планы, индивидуальные маршруты, составление программ развития	Консультация по возникающим вопросам	Правильность оформления документации

	Сотрудничество с родителями в проведении Выставки «Мастерская Деда Мороза»; Конкурс «Лучшая Новогодняя игрушка»	Индивидуальное консультирование	Мероприятие «Мастерская Деда Мороза», изготовленные новогодние игрушки
	Показ занятия наставником и молодым педагогом	Консультирование	Показ занятия
Январь	Просмотр обучающих занятий по математике. Подбор литературы для самостоятельного изучения»	Консультирование	Показ занятия
	Показ занятия наставником и молодым педагогом	Консультирование	Показ занятия
Февраль	Проектирование модели развивающей предметно-пространственной среды для детей дошкольного возраста»	Консультирование составление модели предм-разв. среды	Модель предметно-развивающей среды
	Показ занятия наставником и молодым педагогом	Консультирование	Показ занятия
Апрель	«Организация прогулки и режимных моментов в дошкольном учреждении». Просмотр прогулок.	Консультирование по организации прогулки	Конспект прогулки
	Мониторинг	Оказание индивидуальной помощи при диагностировании детей	Практическое занятие
	Показ занятия наставником и молодым педагогом	Консультирование	Показ занятия

**Примерное планирование на 2, 3 годы**

<i>№ п/п</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Деятельность наставника</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
<b>2 год</b>			
1.	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм,	Разработка рабочей программы.

		особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	
2.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4.	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.
5.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
6.	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
<b>3 год</b>			
1.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с



		использованием конкретных технологий.	использованием конкретных педагогических технологий.
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.4.
4.	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации.
5.	Реализация культурно-досуговой деятельности.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
6.	Аттестация.	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
7.	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.
8.	Мониторинг профессионального	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	

	роста молодого педагога.		
9.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

### **Кадровые ресурсы Программы**

Успешной реализации программы будет способствовать наличие в коллективе сотрудников, ведущих активную общественную работу и пользующиеся авторитетом у большинства работников.

№	Кадровые ресурсы	Количество единиц
1	Заведующий ДОО	1
2	Заместитель заведующего по ВМР	1
3	Наставник	1
4	Педагог-психолог	1
5	Старший воспитатель	1
6	Председатель ПК	1
7	Специалисты ДОО	5
<b>Итого</b>		<b>11</b>

№	Занимаемая должность	Содержание работы
1	Воспитатель-наставник Щербицкая С.А., высшая категория	Участие в проведении и разработке мероприятий программы; оказание практической помощи молодому педагогу

### **Целевая аудитория**

Щипанова Н.Н., молодой специалист  
Педагогический стаж - с 11.01.2018г.,  
прошла курсы «Сказки фиолетового леса»,  
участник конкурсов Доу, города и др.

## Механизм реализации Программы

**Координатором программы** является заведующий ДОО, который:

- разрабатывает проекты нормативных актов, необходимых для реализации программы;
- осуществляет отбор исполнителей;
- управляет системой реализации программы через систему стимулирования и поощрения.

**Организационно-методическое сопровождение** осуществляет заместитель заведующего по ВМР, который:

- несет ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программы, обеспечивает эффективное исполнение программы;
- обеспечивают методическое, организационное сопровождение проекта.
- организует оценку показателей результативности и эффективности мероприятий;
- подготавливает ежегодный отчет о ходе реализации программы;
- подготавливает ежегодно предложения по уточнению мероприятий, а также механизм реализации программы;
- разрабатывает перечень целевых показателей для контроля за ходом реализации программы.

Педагогические работники, сотрудники ДОО являются **соисполнителями программы**:

старший воспитатель, педагог-наставник, педагог-психолог, специалисты ДОО:

- подготавливают предложения и участвуют в уточнении целевых показателей реализации мероприятий;
- участвуют в реализации мероприятий проекта;
- проводят мониторинг результатов реализации мероприятий;
- несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию мероприятий программы;
- подготавливают ежегодно в установленном порядке предложения по уточнению перечня мероприятий на очередной год.

## Критерии оценки эффективности реализации Программы

Программа дает возможность:

-дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого педагога;

-повышать профессиональный уровень педагога с учётом его потребностей, затруднений, достижений;

-развивать творческий потенциал молодых педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности;

-проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;

-повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательного процесса в Доу;

-создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых педагогов.

Учитывая, что именно в дошкольной организации происходит эмоциональное, социальное и психическое становление личности, особые требования предъявляются к педагогу, призванному обеспечить это становление его профессионально важных качеств, среди которых - приоритетные ценности, психоэмоциональное состояние, самооценка, стиль обучения, развития дошкольников и уровень субъективного контроля послужили основой, на которой создан психологический портрет педагога.

Эффективность реализации Программы отслеживается по следующим критериям:

Критериями эффективности реализации Программы являются:

1. Использование в практике эффективных, современных форм, методов, технологий с воспитанниками, родителями.

2. Повышение профессиональной компетентности через участие в педагогических мероприятиях дошкольной организации.

3. Сформированность профессиональных умений, накопление педагогического опыта и применение на практике инновационных технологий.

4. Умение использовать информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

5. Проявление творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности.

6. Освоение анализа, планирование своей педагогической деятельности, создание плана повышения педагогической карьеры.

7. Обобщение, презентация педагогического опыта, аттестация, активное участие в жизни педагогического сообщества.

## Заключение

Программа «Школа молодого педагога» направлена развитие у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения. Предлагаемая Программа даст возможность:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого педагога;

- повышать профессиональный уровень педагога с учётом его потребностей, затруднений, достижений;

- развивать творческий потенциал молодых педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности;

- проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;

- повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательного процесса в образовательном учреждении;

- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых педагогов.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В коллективе, где опора на положительные качества педагога сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, а педагог начинает чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии, он быстро, безболезненно входит в педагогический коллектив, а значит, достигаются поставленные цели и задачи.

## Литература:

1. Богина Т.А., Терехов Н.Т. Режим дня в детском саду. М., 1987 с 74-77
2. Белая К.Ю. Методическая работа в детском саду. Анализ, планирование, формы и методы. Творческий центр. Сфера. -М.: 2005
3. Елжова Н.В. Система контроля и методическая работа в дошкольном образовательном учреждении. Изд. 3-е Ростов н/д: Феникс, 2008. 264
4. Зебзеева В.А. Организация режимных процессов в ДОУ – М.: ТЦ. Сфера, 2007. 80с
5. Волобуева Л.М. «Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами»М.:ТЦ. Сфера – 2009 г.

## **Профессионально-личностные компетенции**

- **Навыки сочетания требовательности с доброжелательностью**
- **Умение разрешать конфликтные ситуации на занятиях**
- **Умение владеть аудиторией**
- **Способность к адекватной оценке целостности и эффективности учебного процесса и соответствия достигнутых результатов пед. деятельности планируемым**
- **Способность к эффективному коммуникативному взаимодействию со студентами (индивидуально-ориентированному и групповому), в т.ч. неформальному, способствующему достижению положительного результата учебно-педагогического процесса в целом**
- **Гибкость, способность к импровизации**
- **Способность формировать у студентов творческую сознательно-активную установку на будущую профессию, чувства гражданской и профессиональной ответственности за результаты своей деятельности, развитие общей культуры, широкого кругозора и этики поведения**

**Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**  
**профессионального становления молодого педагога \_\_\_\_\_ года**  
**работы**  
 (первого; второго; третьего)  
**в должности «воспитатель»**

\_\_\_\_\_  
 (Ф.И.О. молодого педагога)

на \_\_\_\_\_ учебный год.

Педагог-наставник \_\_\_\_\_  
 (Ф.И.О. педагога)

20\_\_

Цели: \_\_\_\_\_

Задачи: \_\_\_\_\_

<i>Дата проведения (месяц, период)</i>	<i>Тема</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Ожидаемый результат</i>



**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 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.

**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.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
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:

---

## Анкеты для молодого 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 молодого педагога  
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 \_\_\_\_\_

## 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			
<b>Организаторские и коммуникативные навыки</b>				
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><b>Аналитические навыки</b></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 \_\_\_\_\_.

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества  
за \_\_\_\_\_ учебный год**

Наименование ОУ						
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						
<b>Шкала оценок</b>						
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>			
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)	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)			
<b>Профессиональные знания и умения</b>						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						
4						
5						
<b>Предварительная оценка</b> (на основании выставленных наставником оценок)						
<b>Итоговая оценка</b> (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.

