

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕТСКИЙ САД №13 «РОДНИЧОК»

СОГЛАСОВАНО

куратором внедрения целевой модели  
наставничества, методистом  
Т.А. Кыштымовой

УТВЕРЖДЕНО

заведующим МАДОУ «ДС №13  
«Родничок»  
О.В. Любченко  
(приказ от 21.08.2023 № 69-АД)

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИКА  
«ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»  
НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

Наставник: Андрощук Светлана Николаевна  
Наставляемый: Аптрейкина Елизавета Алексеевна

ПГТ. ВЫСОКИЙ, 2023

**Содержание:**

1. Пояснительная записка
- 1.1. Проблемы
- 1.2. Цели и задачи
- 1.3. Принципы наставничества
- 1.4. Содержание деятельности
- 1.5. Сроки реализации
- 1.6. Ожидаемые результаты
- 1.7. Расписание, режим работы
2. План мероприятий
3. Мониторинг и оценка результатов реализации
4. Приложения

### Форма наставничества: «педагог-педагог»

Сведения	о молодом педагоге	о педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество	Аптрейкина Елизавета Алексеевна	Андрощук Светлана Николаевна
Образование	Среднее профессиональное	Высшее, бакалавр
Какое учебное заведение окончил	Бюджетное учреждение профессионального образования ХМАО-Югры «Нижевартовский социально-гуманитарный колледж»	Частное учреждение образовательная организация «Омская гуманитарная академия»
Квалификация	«Воспитатель детей дошкольного возраста» (дошкольное воспитание)	44.03.01 Педагогическое образования
Педагогический стаж	1,4 года	27 лет
Место работы	МАДОУ «ДС № 13 «Родничок»	МАДОУ «ДС № 13 «Родничок»
Должность	Воспитатель	Воспитатель
Группа	Группа комбинированной направленности для детей в возрасте от 5 до 6 лет «Радуга»	Группа общеразвивающей направленности для детей в возрасте от 3 лет до 4 лет «Сказочная страна»
Квалификационная категория	Без категории	Высшая квалификационная категория

## **1. Пояснительная записка**

### **1.1. Проблемы**

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.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодого воспитателя. При взаимодействии опытного и молодого педагога происходит обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, он испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне Учреждения.

### **1.2. Цели и задачи**

Цели: Создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

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.

### **1.3. Принципы наставничества:**

- добровольность;

- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

#### **1.4. Содержание деятельности**

##### **1.4.1. Основные направления:**

- повышение профессионального мастерства молодого педагога в моделировании воспитательно-образовательного процесса;
- формирование навыка ведения педагогической документации;
- изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса;
- развитие профессиональной компетенции;
- изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.

##### **1.4.2. Условия эффективности работы:**

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога;
- сочетание теоретических и практических форм работы;
- анализ результатов работы (диагностика развития детей);
- своевременное обеспечение педагога педагогической и учебно-методической информацией.

##### **1.4.3. Формы и методы работы педагога-наставника с молодым педагогом:**

- консультирование;
- беседы;
- изучение методической литературы;
- анализ педагогических ситуаций;
- активные методы (взаимопосещение НОД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, просмотр педпроцессов).

#### **1.5. Сроки реализации**

Срок реализации программы: 9 месяцев.

#### **6. Ожидаемые результаты**

##### **для молодого специалиста:**

- познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;
- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;

рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня его готовности к педагогической деятельности.

***для наставника:***

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

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.

**1.7. Расписание, режим работы**

Понедельник – пятница: 13.00-13.30.

## 2. План мероприятий

### План работы педагога-наставника на 2023-2024 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым педагогом

**Молодой педагог:** Аптрейкина Елизавета Алексеевна.

**Должность:** воспитатель.

**Педагог-наставник:** Андрошук Светлана Николаевна.

**Должность:** воспитатель.

**Цель:** развить профессиональные умения и навыки молодого педагога.

**Задачи:**

- повысить уровень организации образовательной деятельности;
- консультировать по вопросам ведения документации;
- оказать помощь в использовании ИКТ вовремя НОД;
- разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом;
- организовать углубленное изучение инновационных биотехнологий.

**Тема для самообразования:** «Воспитание дошкольников посредством трудовой деятельности»

Таблица 1

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1. Оформление документации группы. 2. Мониторинг развития детей. 3. Выбор темы самообразования	1. Знакомство с основными документами ДОО. 2. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 3. Составление рабочей программы группы. 4. Помощь в организации и проведении родительского собрания, дня открытых дверей	Сентябрь
1. Изучение методики проведения ООД и совместной деятельности педагога с воспитанниками. 2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	1. Консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов трудовой деятельности с детьми». 2. Посещение ООД и режимных моментов у наставника. 3. Подбор диагностического материала.	Октябрь
1. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ООД по художественно-эстетическому развитию.	1. Консультации «Организация занятий по изобразительной деятельности» 2. Посещения ООД молодого педагога, обсуждение. 3. Изучение методической литературы по художественно-эстетическому развитию, обсуждение	Ноябрь
1. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми. 2. Подготовка, организация и проведение новогоднего праздника	1. Составление плана индивидуальной работы с детьми. 2. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение. 3. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника	Декабрь

<p>1. Знакомство со здоровьесберегающей технологиями (дыхательная гимнастика)</p> <p>2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование</p>	<p>1. Консультация, планирование, помощь наставника.</p> <p>2. Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме конфликтов в работе</p>	<p>Январь</p>
<p>1. Просмотр конспекта и проведение ООД молодым специалистом.</p> <p>2. Использование ИКТ.</p>	<p>1. Посещение ООД по речевому развитию, молодого педагога, обсуждение</p>	<p>Февраль</p>
<p>1. Организация режимных моментов молодым педагогом</p>	<p>1. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения</p>	<p>Март</p>
<p>1. Организация БСД во второй половине дня.</p> <p>2. Проектная деятельность с детьми</p>	<p>1. Консультация «Организация БСД работы с детьми после сна».</p> <p>2. Задание: разработать краткосрочный творческий проект</p>	<p>Апрель</p>
<p>1. Подготовка к работе с детьми в летний период.</p> <p>2. Подведение итогов работы</p>	<p>1. Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>2. Самоанализ молодого педагога</p>	<p>Май</p>

### 3. Мониторинг и оценка результатов реализации

Мониторинг реализации программа наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник - наставляемый». Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам программы, так и отследить важные показатели качественного изменения, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен свод-анализ (таблица 2) реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения свод-анализа осуществляется посредством анкеты (приложение 1). Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем пяти формам наставничества и является уникальной для каждой формы. SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору программы.

Таблица 2

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- ликвидация профессиональных дефицитов и развитие профессиональных компетенций;
- качество изменений в образовательной деятельности участников программы наставничества;
- динамику образовательных результатов 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.

№ п/п	Вопросы анкеты	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 в 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?

1. В календарно-тематическом планировании – в составлении рабочей программы;

2. В составлении перспективного планирования;

3. В составлении индивидуальных образовательных маршрутов;

4. В ведении другой документации воспитателя (укажите, какой)

5. В проведении организованной образовательной деятельности;

6. В проведении педагогической диагностики;

7. В проведении культурно-досуговых мероприятий;

8. В проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников;

9. В проведении других мероприятий (укажите, каких)

10. В общении с коллегами, администрацией;

11. В общении с воспитанниками;

12. В общении с родителями воспитанников;

13. другое (допишите) \_\_\_\_\_

14. Что представляет для вас наибольшую трудность?

15. Целесообразно организовать рабочее пространство - формулировать цели, задачи;

16. Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД);

17. Мотивировать деятельность воспитанников;

18. Формулировать вопросы проблемного характера;

19. Создавать проблемно-поисковые ситуации;

20. Подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;

21. Активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД;

22. Организовывать сотрудничество между воспитанниками - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников;

23. Реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении;

24. Развивать способности воспитанников;

25. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

26. Самообразованию;

28. Практико-ориентированному семинару - курсам повышения квалификации;

29. Мастер-классам;

30. Творческим лабораториям;

31. Индивидуальной помощи со стороны наставника - школе молодого педагога;

32. Другое допишите) \_\_\_\_\_

33. Если бы вам предоставили возможность выбора практик 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): \_\_\_\_\_

34. Типы занятий, методика их подготовки и проведения;

35. Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;

36. Приемы активизации познавательной деятельности воспитанников;

37. Оценка достижений воспитанников, динамики развития;

38. Психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов;
39. Урегулирование конфликтных ситуаций; \_\_\_\_\_
40. Формы работы с родителями;
41. Формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
42. Другое (допишите) \_\_\_\_\_.



**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.

№ п/п	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			
<b>Аналитические навыки</b>				
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 \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_ (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**

Молодой специалист \_\_\_\_\_  
 (фамилия, имя, отчество)  
 Образование \_\_\_\_\_  
 Профессия (должность) \_\_\_\_\_  
 Периоды наставничества с « \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Рекомендации: \_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_  
 (должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)  
 « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: \_\_\_\_\_  
 (подпись молодого специалиста)