



**УТВЕРЖДАЮ**  
**Директор ГБОУ СОШ №29**  
**г. Сызрани**  
**Шапошникова М.А.**

**Программа наставничества**  
**«Путь к успеху» (педагог- педагог)**  
**на 2021/2022 учебный год**

ФИО наставляемого: Мязитова Светлана Александровна

ФИО наставника: Ключева Елена Александровна

Роль наставничества: учитель/ учитель

*«Всегда вперед, после каждого  
совершенного шага готовиться к следующему,  
все помыслы отдавать тому,  
что ещё предстоит сделать».*  
Н.Н. Бурденко.

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

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 ДООУ, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Для эффективной организации образовательного процесса в ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами.

Начиная свою работу в ДООУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

*Алгоритм данной программы предполагает следующее:*

- Постановка цели, задач;
- Составление программы;
- Подбор средств реализации программы;
- Определение способов реализации программы;
- Контроль и коррекция.

*Ожидаемый результат:*

- познание себя и ориентация на ценности саморазвития качественное изменение отношений в коллективе;
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умение применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы;

- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с детьми и др.

*Таким образом, данная программа направлена на формирование у педагогов убеждений:*

- чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.
- тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него.
- верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

*Обязанности наставника:*

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к организации детской деятельности, коллективу ДООУ, детям и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового чтения;
- знакомить молодого специалиста с помещениями и пространственно-предметной развивающей средой детского сада;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);
- оказывать необходимую помощь; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом План самообразования;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

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.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для работы с детьми по инновационной технологии.

#### **Нормативно – правовые основы разработки Программы:**

1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" N 273ФЗ от 29 декабря 2012 года;
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)»;
3. Законом Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» от 06 июля 2015 года № 76-ГД;
4. Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.);
5. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-Р);
6. Положение о наставничестве ГБОУ СОШ №14;
7. Приказ директора ГБОУ СОШ №14 об организации наставничества;
8. Согласование и утверждение планов работы педагога-наставника;
9. Протоколы заседаний методических объединений и педагогических советах о работе

наставника.

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

*Цель:* помочь молодым воспитателям в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

*Основные задачи программы:*

- Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей.
- Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.

Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

*Основные направления:*

- Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.

- Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
- Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Разработка и обсуждение планирования.
- Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.
- Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

*Условия эффективности работы (наставник-наставляемый):*

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- Сочетание теоритических и практических форм;
- Оценка результатов работы (диагностика развития детей);

№	Наставляемый	Наставник
1	Мязитова Светлана Александровна	Клюева Елена Александровна

## II. ПОЭТАПНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ

Цель: помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.

*1 этап: диагностический*

- Педагогическое образование (колледж, ВУЗ).
- Теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников).
- Наличие опыта практической работы с детьми.
- Ожидаемый результат педагогической деятельности.
- Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

*2 этап: практический*

- ✓ 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 и задачами реализуемых программ;
- ✓ Оказание методической помощи ;
- ✓ 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*

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

Использовать в работе с молодым воспитателем разработку индивидуального плана профессионального становления:

- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в мероприятиях «Школы молодого воспитателя»;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

Работу с молодым воспитателем строить с учетом основных аспектов: создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;

- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

### План работы с молодым педагогом (первый год)

Планирование и организация работы	Работа с документацией регламентирующей работу ДОУ	Контроль за деятельностью молодого специалиста	Сроки
Организационные вопросы. Ознакомление с ДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка Изучение программ, методических записок, пособий. Составление рабочих программ и календарно - тематического планирования.	Изучение нормативно – правовой базы школы (должностная инструкция воспитателя , календарный учебный график, учебный план, ООП.  Требования к календарному плану.	Наставничество, самообразование, посещение занятий, режимных моментов.	август
НОД (занятие) и его анализ. Мотивация к обучению.	Практическое занятие «Организация предметно-пространственной развивающей среды в группе ( соответствие ФГОС», мобильность,	Посещение мероприятий молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	сентябрь

	творческий подход)		
Использование эффективных формы работы при организации режимных моментов	Практикум: «Планирование образовательной деятельности на неделю - «С утра до вечера» (планирование разных видов деятельности в течение дня).	Контроль качества составления календарного пла.  Посещение режимных моментов молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	октябрь
Самоанализ НОД Организация индивидуальной работы с воспитанниками. Выявление индивидуальных особенностей детей, построение системы работы с данными категориями детей.	Составление плана индивидуальной работы	Проверка выполнения рабочей программы. Взаимопосещение НОД, режимных моментов	ноябрь
Индивидуальная работа с детьми Посещение НОД.  Участие воспитанников в конкурсах.	Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.	Посещение мероприятий воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	декабрь
Организация праздников и развлечений	Самообразование педагога.	Взаимопосещение праздников и развлечений. Совместное участие в конкурсах.	Январь февраль
Использование инновационных технологии в воспитательно-образовательном процесс. Использование ИКТ технологий .	Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.	Наставничество, самообразование,	Март апрель
Использование инновационных технологии в воспитательно-образовательном процесс. Использование	Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.	Наставничество, самообразование,	Март апрель



ИКТ технологий .			
Выступление молодого специалиста на МО	Подготовка к методическому объединению	<p>Анкетирование: Профессиональные затруднения. комфортности нахождения в коллективе;</p> <p>Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым воспитателем и педагогом наставником;</p> <p>Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.</p>	май