

**государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области  
средняя общеобразовательная школа №11 им. Героя Советского Союза  
Аипова Махмута Ильячевича городского округа Октябрьск Самарской области**

**РАССМОТРЕНА**  
на заседании методического  
объединения педагогов  
Протокол № 1  
от «31» августа 2023 г.

**УТВЕРЖДЕНА**  
Приказом директора  
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск  
№ 30 -о/д от «08» сентября 2023 г.

\_\_\_\_\_ Дунова О.А.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
на 2023/2024 учебный год**

Наставник: Бойко Наталья Владимировна  
Наставляемый: Федорова Анастасия Александровна

Октябрьск, 2023 г.

## Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	5
3.Содержание программы.....	7
3.1. Система работы с молодыми педагогами.....	7
3.2. Этапы реализации программы.....	8
3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.....	11
3.4. План работы педагога наставника с молодым педагогом.....	12
3.5. Ожидаемые результаты программы .....	13

## 1. Паспорт программы

<b>Название программы</b>	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования СП ГБОУ СОШ № 11 г.о.Октябрьск «Детский сад № 10»
<b>Организация исполнитель</b>	СП ГБОУ СОШ № 11 г.о.Октябрьск «Детский сад № 10»
<b>Целевая аудитория</b>	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет.
<b>Срок реализации</b>	1 год (сентябрь 2023 г. – апрель 2024 г.)
<b>Этапы реализации</b>	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
<b>Цель</b>	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
<b>Задачи</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.</li><li>2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.</li><li>3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.</li></ol>
<b>Основные направления</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</li><li>2. Формирование навыка ведения педагогической</li></ol>

	<p>документации.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях.</li> <li>5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.</li> </ol>
<b>Условия эффективности</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</li> <li>2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.</li> <li>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.</li> <li>4. Анализ результатов работы.</li> <li>5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</li> </ol>
<b>Ожидаемые результаты</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Ориентация педагогов 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 молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</li> </ol>

## **2. Пояснительная записка**

### **Актуальность разработки программы наставничества**

Программа наставничества СП ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск «Детский сад № 10» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению инновационных процессов на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и именуемым условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого педагога является одной из ключевых задач СП ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск «Детский сад № 10».

Решению этих стратегических задач кадровой политики СП ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск «Детский сад № 10» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы

наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в СП ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск «Детский сад № 10» получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества СП ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск «Детский сад № 10» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Целью наставничества является** успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Основные задачи наставничества:**

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

### **Срок реализации программы 1 год.**

Это связано с тем, что СП ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск «Детский сад № 10» составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых педагогов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2023 г., срок окончания 1.05. 2024 года.

### **Основные участники программы и их функции.**

**Наставляемая:** Федорова Анастасия Александровна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающая трудности с организацией образовательной деятельностью.

**Наставник:** Бойко Наталья Владимировна

## **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 – наставник -молодой педагог	1.Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Ознакомление с нормативными и локальными актами. 3.Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса 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 осознания своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.

<i><b>Формы работы</b></i>	
Консультации	Дискуссии
Семинары-практикумы	Круглые столы
Беседы	Деловые игры
Изучение методической литературы	Убеждения, поощрения
Взаимопосещения	беседы
Коллективные просмотры педпроцессов	
Анализ педагогических ситуаций	

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>ГБОУ ДПО ЦПК «Ресурсный центр г.о.Сызрань Самарской области»</i>	<i>Уровень СП ГБОУ СОШ № 11 г.о.Октябрьск «Детский сад № 10»</i>	<i>Министерство образования и науки Самарской области</i>
1. Курсы повышения квалификации. 2. Вебинары. 3. Конкурсы профессионального мастерства. 4. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Анкетирование, опрос. 6. Мастер-класс педагога наставника. 7. Взаимопосещения, открытые просмотры. 8. Анализ педагогических ситуаций. 9. Круглый стол. 10. Конкурс профессионального мастерства.	1. Аттестация

### 3.4. План работы педагога наставника с молодым педагогом

№ п/	Мероприятие	Деятельность наставника
Сентябрь	Выступление на родительском собрании «Возрастные особенности детей старшей группы»	Контроль наставником. Обсуждение, корректировка на будущее
	Подготовка конкурсной работы «Мастер своего дела»	Обсуждение конкурсной работы, рекомендации
	Проведение мониторинга образовательной деятельности	Контроль в проведении мониторинга, сводной таблицы по мониторингу образовательного процесса
Октябрь	Использование ИКТ в работе	Рекомендации и обсуждение
	Индивидуальная работа с воспитанниками группы	Обсуждение выводов по мониторингу, постановка проблемы по итогам: «Как совершенствовать индивидуальную работу в группе»
	Двигательная активность детей в течение дня	Контроль, анализ, самоанализ молодого педагога
Ноябрь	Создание сайта педагога	Рекомендации по оформлению сайта
	Показ НОД с использованием ИКТ	Анализ НОД, самоанализ проведения НОД молодым педагогом
	Создание опросников для родителей с помощью интернет ресурсов	Обучение педагогов по созданию опросов
Декабрь	Практикум «Анализ педагогических ситуаций»	Обсуждение педагогических ситуаций и путей их решения. Корректировка на будущее
	Отчет об итогах наставничества	Анализ деятельности за год
Январь	Взаимопосещение молодого специалиста и наставника НОД и режимных моментов.	Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника
	Совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование ИКТ, дидактического материала в работе	Консультация, оказание помощи.
	Организация прогулки в зимнее время года	Обсуждение и консультирование <b>молодого педагога</b>
Февраль	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом	Посещения НОД и режимным моментов молодого педагога.
	Анализ НОД, определение эффективных форм и методов в	Обсуждение

	соответствии с возрастом детей и видом деятельности.	
	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Март	Организация подготовки детей к празднику и педагогическая позиция при проведении праздника «Праздник наших мам».	Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения.
	Знакомство с использованием в работе проектов. Выбор проекта	планирование, обмен опытом, помощь наставника.
	Анализ основных проблем в педагогической деятельности молодого специалиста.	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Апрель	Психолого- педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников	Составление плана предварительной работы с детьми и родителями
	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями , участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, папок передвижек, наличие материала, формах их оформления
	Развивающая среда дошкольника во второй младшей группе детского сада.	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала.
	Отчет молодого педагога о проделанной работе по программе .	

### 3.5 Ожидаемые результаты программы

- Самостоятельно разработанные конспекты ОД,
- планы воспитательно- образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
- самостоятельно составленная аналитическая справка,
- компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ОД.
- компетентность в оформлении документации.
- наличие самостоятельно разработанных сценариев.
- аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
- публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.