муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 143 имени Героя Советского Союза Тимошенко А.В.»
660125, Россия, Красноярский край, город Красноярск, ул. им Н.Н. Урванцева, д. 26А,
телефон/факс: приёмная 8(391) 220-47-83, бухгалтерия 266-24-57
ИНН 2465038586, КПП 246501001, ОГРН 1022402478647
e-mail: sch143@mailkrsk.ru, buxg143@mail.ru

Согласовано:
Педагогический совет
Протокол № 2
от 11.11.2022г.

Утверждаю:
Директор МАОУ СШ № 143
Савенко С.А.
Приказ №[illegible] от .2022г 11.11.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: [illegible]
Владелец: Савенко Светлана Анатольевна
Действителен: с 20.10.2022 до 21.01.2024

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
по организации наставничества
с начинающим педагогом СП Детский сад «Русалочка»

Педагог-наставник:
Бычкова В. С.

г. Красноярск, 2022 г.

Оглавление

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ 3
1. **Пояснительная записка** 5
2. **Цели и задачи наставничества.** 5
3. **Планируемые результаты** 6
4. **Методологическая основа Программы** 6
5. **Сроки реализации Программы** 6
6. **Этапы реализации Программы** 6
7. **Содержание программы:** 8
8. **Условия эффективного наставничества** 9
9. **Основные формы и методы индивидуальной работы наставника сначинающим специалистом** 9

Приложение 1. 10
Приложение 2. 11
Приложение 3. 12
Приложение 4. 13
Приложение 5. 14

.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества с начинающим педагогом дошкольного учреждения
Организация исполнитель	МАОУ СШ № 143 Структурное подразделение «Детский сад «Русалочка»
Адрес организации исполнителя	660125, г. Красноярск, ул. Урванцева, 32 sch143@mailkrsk.ru
Телефон	Тел. 220-48-08
Ф.И.О. составителя	Бычкова В. С.
Должность	Музыкальный руководитель
Целевая группа	Начинающий педагог, без опыта работы в дошкольном учреждении
Цель программы	Создание эффективной системы методического сопровождения начинающего педагога в условиях образовательного пространства
Задачи программы	1. Помочь начинающему педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации; 2. Создать условия для профессионального становления и самореализации начинающего педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений; 3. Оказать методическую помощь начинающему педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс; 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего педагога; 5. Сформировать у начинающего педагога потребность в непрерывном самообразовании.
Краткое содержание программы	В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с начинающими специалистами через организацию работы наставник- педагог. Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с начинающими педагогами в ДОУ. Разработка содержания и форм работы с начинающим педагогом.

Актуальность программы	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
Новизна программы	Новизна форм и методов работы с молодым педагогом. Интерес и творчество молодого/начинающего педагога мотивируется посредством привлечения его к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.
Планируемые результаты программы	1. Адаптация молодого педагога в образовательном учреждении 2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы; 3. Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии; 4. Совершенствование приемов, методов работы; 5. Использованию в работе начинающего педагога новых педагогических технологий; 6. Активизация деятельности молодого педагога в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

1. 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. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение начинающим педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и дошкольного учреждения требует специальной подготовки начинающего педагога к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении начинающие 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.

Между тем, начинающий специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке начинающих специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с начинающими специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Становление начинающего воспитателя, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Педагогам, начинающим свою деятельность, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима такому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления начинающего педагога.

2. Цели и задачи наставничества.

Цель наставничества - создание эффективной системы методического сопровождения начинающих педагогов в условиях образовательного пространства.

Задачи наставничества:

1. Помочь начинающему педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации;
2. Создать условия для профессионального становления и самореализации начинающего педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;
3. Оказать методическую помощь начинающему педагогу во внедрение современных идей вобразовательный процесс;
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего педагога;
5. Сформировать у начинающего педагога потребность в непрерывном самообразовании.

3. Планируемые результаты

1. Адаптация начинающих педагогов в образовательном учреждении.
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.
3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
4. Совершенствование приемов, методов работы.
5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
6. Активизация деятельности начинающих педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

4. Методологическая основа Программы

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально-профессионального становления - работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов. Изучение теоретического основания и содержания программ «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, М.А. Васильевой;

Дополнительно использую: «Ритмическая мозаика» А. И. Бурениной; «Музыкальные шедевры» О.П. Радыновой; «Ладушки» И. Каплуновой, И. Новоскольцевой; «Театрализованная ритмопластика» И. В. Крыловой, И. В. Алексеевой; «Игровой стретчинг» А. Г. Назаровой; «Музыка в детском саду» Н. Ветлугина, И. Дзержинская, Л. Комисарова

5. Сроки реализации Программы

Срок реализации Программы – **6** месяцев. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

6. Этапы реализации Программы

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

1 этап -организационный

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий начинающего специалиста, а так

же выявляет профессиональные затруднения.

Содержание этапа:
• Создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве и дорожная карта по реализации «Положения о наставничестве»
• Система оценки профессиональной деятельности начинающего педагога (приложение 3).
• Проведение психологического тестирования начинающего педагога с целью выявления профессиональных затруднений (приложение 4).
• Составление и утверждение плана работы с начинающим педагогом (приложение 1).

2 этап - внедренческий

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:
• Организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве.
• Реализация плана работы с начинающим педагогом.
• Проведение промежуточного тестирования (анкетирования) начинающего педагога.
• Изучение и обобщение материала, накопленного начинающим педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности начинающего педагога.
• Ведение портфолио молодого педагога.

3 этап - аналитический

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

Содержание этапа:
• Проведение мониторинга реализации этапов программы.
• Изучение и обобщение накопленного материала.
• Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.
• Формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

7. Содержание программы:

1. Адаптация начинающего педагога.

Реализация этой части программы предусматривает помощь начинающему педагогу в преодолении неизбежных профессиональных и психологических затруднений в процессе адаптации.

2. Методическое сопровождение начинающего педагога в организации образовательного процесса.

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение начинающими педагогами нормативно-правовой базы, действующих государственных программ в области образования, знакомство с документацией образовательного учреждения; изучение

вопросов составления рабочих программ, посещение уроков, проводимых учителями первой и высшей категории, с их последующим анализом и т.д. Важно научить начинающих педагогов правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса. Обращает на себя внимание значительный разрыв в интенсивности трудностей при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении начинающих воспитателей организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание.

8. Условия эффективного наставничества

Учитывая многолетний педагогический опыт, педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

- Взаимной заинтересованности сторон;
- Административного контроля за процессом наставничества;
- Подведением промежуточных результатов сотрудничества.

9. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника сначинающим специалистом

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании начинающего специалиста.
2. Контроль за деятельностью начинающего специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.
3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.
4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий.

Приложение 1.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН НАСТАВНИЧЕСТВА

Ф.И.О. начинающего специалиста Кравченко Екатерина Евгеньевна
Должность музыкальный руководитель
Отчетный период 01.11.2022 г. по 31.05.2023 г.

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1.	Составление и утверждение индивидуального плана наставничества	Ноябрь 2022г.	
2.	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности	Ноябрь 2022г.	
5.	Освоение и совершенствование навыков начинающего специалиста	В течение года	
6.	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества	В течение года	
7.	Получение консультативной помощи в работе	В течение года	
8.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для педагогов	В течение года По плану	
9.	Подготовка к аттестации начинающего специалиста	-	
10.	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения	В течение года	
11.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества	Каждый месяц	

Приложение 2.

Отчет
об итогах наставничества

Молодой специалист Кравченко Екатерина Евгеньевна
(фамилия, имя, отчество)
Образование Сибирский Государственный Институт Искусств им. Д. Хворостовского
Профессия (должность) музыкальный руководитель
Периоды наставничества с 01.11.2022 г. по 31.05.2023 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)

Приложение 3.

Система оценки профессиональной деятельности начинающего педагога

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи:	1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности начинающего педагога. 3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности начинающего педагога.
Виды комплексной оценки	1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками). 2. Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).
Компоненты комплексной оценки	• нормативно-ориентированный; • содержательно-целевой; • организационно-технологический; • мотивационно-личностный; • контрольно-диагностический; • коррекционно-аналитический
Критерии	• реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; • соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; • создание образовательной среды; • деловые и личные качества начинающего педагога, мотивация кпедагогической деятельности; • результативность образовательного процесса; • коррекция педагогической деятельности
Методы	• изучение документов; • анализ; • самооценка, самоанализ; • мониторинг; • тестирование; • анкетирование; • беседа; • наблюдение; • контроль;
Уровни профессионализма	• репродуктивный (технологический); • конструктивный (эвристический); • исследовательский (креативный)
Результаты	• Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности начинающего педагога. • Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса

Приложение 4.

Показатели системы оценки профессиональной деятельности начинающего 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 обучающегося, 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 творческой, инновационной работе.
11. Осуществление самовоспитания и самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.

Приложение 5.

Перспективный план работы педагога наставника Бычковой В. С. с молодым специалистом Кравченко Е. Е. НА 2022-2023 учебный год

Цель: Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи: оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации образовательной деятельности;

- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации музыкального руководителя (рабочая программа, перспективный и календарный план работы, мониторинг);
- применение форм и методов организации в работе с детьми дошкольного возраста;
- организация НОД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровье сберегающих технологий вовремя НОД;
- механизм использования музыкально-ритмических игр в НОД;
- организация мероприятий с детьми в ДОУ;

Содержание	Форма проведения	Период
Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ. Мониторинг детского развития	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор диагностического материала.	Ноябрь
Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении рабочей программы, перспективного и календарного планов, плана по самообразованию. Подборка музыкального материала и написание сценария к осенним развлечениям.	Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Консультации по составлению сценариев развлечений и праздников для детей. Помощь в организации и проведении осенних развлечений.	Ноябрь
Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД,	Посещение молодым специалистом НОД у наставника.	Ноябрь Декабрь
Просмотр конспекта и проведение НОД молодым специалистом. Подготовка к новогодним праздникам.	Посещение НОД молодого специалиста, обсуждение. Составление и обсуждение сценариев к новогодним праздникам, помощь в организации и проведении молодому специалисту.	Декабрь
Изучение примерной образовательной программы дошкольного образования «От рождения до школы» под редакцией Н. Е. Вераксы, Т. С. Комаровой, М. А. Васильевой.	Консультации и ответы на интересующие вопросы	Январь
Использование здоровье сберегающих технологий во время НОД.	Консультация с использованием здоровье сберегающих технологий.	Февраль
Подборка и использование в работе материала к развлечениям «Милая мама» «Встречаем весну»	Консультация, обмен опытом, помощь наставника, ответы на интересующие вопросы.	Март
Музыкально-ритмические игры в развитии дошкольников	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста в совместной игровой деятельности.	Апрель
Подготовка к летнему оздоровительному периоду. Заключительный мониторинг	Подборка материала к летнему периоду. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	Май