



**ЛИДЕР**  
ЛИЦЕЙ №9

Российская Федерация  
Муниципальное автономное  
общеобразовательное учреждение  
«Лицей № 9 «Лидер» имени А. М. Клешко  
Федеральная инновационная площадка  
Министерства просвещения РФ

660093, Красноярск,  
ул. Семафорная, 247а  
тел. +7 (391) 236-61-00  
e-mail: lyc9@mailkrsk.ru  
www.liceum9.ru

УТВЕРЖДАЮ:  
Заместитель директора  
\_\_\_\_\_ Ю.В. Преснякова

**Персонализированная программа наставничества  
для молодого педагога П.А. Фай  
структурного подразделения Детский сад «Маленькая страна»  
МАОУ лицей №9 «Лидер» имени А.М.Клешко**

Срок реализации  
программы: 1 год  
Наставник: Тюрюханова В.А.,  
воспитатель высшей категории  
Наставляемый: П.А. Фай,  
воспитатель

Красноярск 2024 г.

## 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) осознает 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 молодым педагогом - воспитателем, имеющим 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.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность. Настоящая программа

призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

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

**Задачи:**

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

**Основные направления**

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов 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 молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

**Деятельность наставника**

*1-й этап - адаптационный*

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

*2-й этап - основной (проектировочный)*

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

*3-й этап - контрольно-оценочный*

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

## 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 молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

### *Для наставника*

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

### *Для образовательной организации:*

- успешная адаптация молодых специалистов

## Планирование работы по наставничеству

№ п/п	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1	Выявление знаний и затруднений у молодого педагога в процессе воспитательно-образовательной деятельности в начале года. Оказание помощи в организации работы с документацией Выбор темы самообразования, составление плана	Анкетирование Консультации и ответы на интересующие вопросы.	Октябрь
2	Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей. Родительское собрание. Мониторинг детского развития.	Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей. Помощь в организации и проведении собрания. Подбор диагностического материала.	Ноябрь
3	Изучение методики проведения ОД по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов ОД, эффективное использование	Посещение молодым специалистом ОД у наставника (1-2 раза в неделю)	Ноябрь - декабрь

	дидактического материала в работе.	Посещение наставником ОД молодого специалиста (1-2 раза в неделю).	
4	Виды и организация режимных моментов в детском саду. Использование современных здоровьесберегающих технологий.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником. Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста.	Ноябрь
5	Общие вопросы ведения портфолио	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Декабрь
6	Составление конспектов и проведение ОД по всем образовательным областям молодым специалистом	Посещение наставником ОД и режимных моментов молодого педагога.	Март
7	Использование в работе проектов Использование в работе ИКТ	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Анализ перспективного плана проектной деятельности. Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями. Интернет-общение молодого специалиста и наставника	В течение года  По мере необходимости
8	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме	Апрель
9	Подготовка к летне-оздоровительному периоду Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май
10	Создание развивающей среды	Анализ развивающей среды с требованием ФГОС. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	В течение года
11	Методика проведения детских праздников	Помощь в подготовке и организации праздников. Наблюдение за наставником в роли ведущей и персонажа.	В течение года
12	Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения - в работе с родителями - в работе с детьми - в работе с коллегами	Консультации, беседы, ответы на вопросы	В течение года
13	Причины возникновения конфликтных ситуаций и их	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме	По мере необходимости

	урегулирование в процессе педагогической деятельности		
--	---	--	--

## Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм
- Оценка педагогического труда по результатам
- Современное обеспечение методической литературой

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно - образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.