



**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 В.А. Мутовиной  
структурного подразделения Детский сад «Маленькая страна»  
МАОУ лицей №9 «Лидер» имени А.М.Клешко**

Срок реализации  
программы: 1 год  
Наставник: Мельникова А.Н.,  
воспитатель высшей категории  
Наставляемый: Мутовина В.А.,  
воспитатель

г. Красноярск, 2024

## 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.

**Цель работы:** развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста. Формирование у молодого педагога желание проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие, самообразование.

**Задачи:**

- оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- продолжать изучение нормативно-правовой документации;
- оказать помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- оказать помощь в организации воспитательно-образовательной работы в ДС (событийный подход, погружение в поликультурную среду)
- сопровождать работу по организации НОД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- формы и методы организации совместной деятельности воспитанников с воспитателем;
- выбор методической темы для самообразования;
- углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

**Этапы реализации программы:**

Программа наставничества долгосрочная и рассчитана на 1 год решение о продлении или долгосрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

**1 этап – адаптационный (диагностический).** Выявление профессиональных затруднений молодого педагога, разработка основных направлений работы с педагогом.

**2 этап - основной (проектировочный).** Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемого, оказание методической помощи.

3 этап – контрольно-оценочный. Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым: консультирование, открытые занятия наставника, взаимопосещение НОД, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы.

**Молодой педагог:** Мутовина В.А.

**Педагог – наставник:** Мельникова А.Н.

№/п	Содержание работы	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1	Выявление знаний и затруднений и запросов у молодого педагога в процессе воспитательно-образовательной деятельности	- Анкетирование - Консультации и ответы на интересующие вопросы.	- Наличие индивидуального плана профессионального становления

			молодого педагога (ИП) - Компетентность молодого педагога относительно современных требований к профессиональной деятельности педагога дошкольного образования и ведения документации.
2	Выбор темы самообразования, составление плана		
3	Оказание помощи в организации работы с документацией		
4	- Изучение основной общеобразовательной программы дошкольного образования ФООП ДО - знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДС. - изучение целей и задач годового плана. - структура перспективно-календарного планирования. - структура комплексно-тематического планирования.		
5	Изучение методики проведения НОД по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	- Посещение молодым специалистом НОД у наставника - Посещение наставником НОД молодого специалиста	Приобретение практической педагогической деятельности, умение анализировать и корректировать свою практическую деятельность.
6	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 подборе эффективных форм работы с родителями.	Наличие компетентности молодого педагога выстраивать взаимоотношения с родителями воспитанников
7	Выбор темы самообразования	Консультирование молодого педагога по вопросам планирования педагогической деятельности.	Молодой педагог самостоятельно разрабатывает план по самообразованию
8	Общие вопросы ведения портфолио	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Молодой педагог самостоятельно ведет портфолио

9	Ведение педагогической документации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Составление рабочей программы</li> <li>- Обучение правилам ведения документации</li> </ul>	Наличие компетентности молодого педагога в соответствии с современными требованиями к профессиональной деятельности педагога дошкольного образования в области ведения документации
10	Виды и организация режимных моментов в детском саду. Использование современных здоровьесберегающих технологий.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником.</li> <li>- Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста.</li> </ul>	Молодой педагог уверенно, более качественно проводит режимные моменты
11	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Консультация наставника</li> <li>- Наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной игровой деятельности).</li> <li>- Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме</li> </ul>	Молодой педагог самостоятельно организует и осуществляет руководство творческими играми детей
12	Проектирование и анализ образовательной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Открытые занятия наставника, их анализ</li> <li>- Практикумы по планированию этапов НОД</li> <li>- Разработка инструментария для самостоятельного проектирования НОД</li> </ul>	Наличие компетентности молодого педагога в проектировании и анализе НОД
13	Организация развивающей предметно-пространственной среды в групповом помещении	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Анализ РППС с требованиями ФГОС ДО и ФОП ДО</li> <li>- Консультации и ответы на интересующие вопросы.</li> </ul>	Наличие РППС, соответствующей ФГОС ДО
14	Методика проведения детских праздников	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Наблюдение за наставником в роли ведущей и персонажа.</li> <li>- Помощь в подготовке и организации праздников.</li> </ul>	Организация и проведение праздника в соответствии со сценарием
15	Формирование позитивного имиджа педагога	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Подборка материалов по вопросам педагогической этики, культуры</li> </ul>	Сформирована культура общения с педагогами,

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сборник методических рекомендаций</li> <li>- Практикумы по решению педагогических ситуаций</li> </ul>	<p>родителями (законными представителями), детьми. Освоены эффективные приемы</p>
16	Использование современных ИКТ в практической деятельности с детьми и их родителями	Консультация по использованию ИКТ в работе с детьми и родителями (презентабельность оформления материала)	Освоение молодым специалистом современных ИКТ
17	Освоение современных педагогических технологий	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов</li> <li>- Организация работы по проектированию НОД и использованием определенных технологий</li> </ul>	Обогащение педагогического опыта, умение молодого педагога использовать современные методы и технологии обучения, динамика в освоении педагогических технологий
18	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника	