Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 187 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей»

**Рассмотрено** педагогическим советом Протокол № 1 от 30.08.2024 г

**Утверждаю:**

заведующий МБДОУ № 187 Шабалина О.С. Приказ № 76 от 30.08.2024

**Подписано цифровой подписью**

Персонализированная программа наставничества

«Воспитатель – группа воспитателей»

Разработала: воспитатель Чагина О.В.

Согласовано: куратор наставничества

старший воспитатель Бико О.В.

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.

Дефицит педагогических кадров из года в год является проблемой не только отдельных руководителей образовательных учреждений, но и, для всей страны в целом.

Каждый руководитель образовательной организации понимает, 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, нацелена на работу с молодым педагогом - воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит более легкая адаптация в коллективе, интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства, самовыражения 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 потребность 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 всесторонней 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 во владении современными педагогическими технологиями.

1. Способствовать мотивации молодых педагогов к повышению квалификационного уровня.
2. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

# Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства молодых

педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.

1. Формирование навыка ведения педагогической документации.
2. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
3. Развитие профессиональной компетенции.
4. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

# Условия эффективности работы:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно- методическойинформацией.

# Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

* + консультирование (индивидуальное, групповое);
  + активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение специально организованной деятельности, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставника, совместные мероприятияи проекты).

# Деятельность наставника:

1. й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочиймолодого специалиста, а также выявляет дефициты в его умениях и навыках, чтобывыработать программу адаптации.
2. й этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, сопровождает развитие профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
3. й этап - контрольно-оценочный. Наставник анализирует 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 ориентацияна 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;
* повышение уровня заинтересованности молодых специалистов в работе в данномобразовательном учреждении.

# Принципы наставничества:

* добровольность;
* гуманность;
* соблюдение прав молодого специалиста;
* соблюдение прав наставника;
* конфиденциальность;
* ответственность;
* искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
* взаимопонимание;
* способность видеть личность.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёхсубъектов взаимодействия:

|  |  |
| --- | --- |
| *Субъекты взаимодействия* | *Содержание взаимодействия* |
| Ответственный за  методическую работу - молодой педагог | 1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой. |
| Молодой педагог - воспитанники – родители  (законные представители) | Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных  представителей) |
| Молодой педагог - коллеги | Оказание поддержки со стороны коллег. |

# Этапы реализации программы.

Программа наставничества рассчитана на 1 год. 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. й этап - адаптационный. Наставник определяет дефициты в профессиональных умениях и навыках молодого педагога, с целью разработки программы адаптации.
2. й этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализуетпрограмму адаптации, осуществляет

сопровождение в формированиипрофессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

1. й этап - контрольно-оценочный.

## 1 этап. Адаптационный (Диагностический)

*Задачи этапа:* выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы.

*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 практическуюподготовку;
2. воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опытапрактической работы;
3. воспитатели со слабо развитой мотивацией к педагогической деятельности.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы,определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

# Цели и формы работы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку** | **Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие**  **опыта практической**  **работы** | **Воспитатели со слабо**  **Развитой мотивацией труда** |
| ***Содержание и цели работы*** | | |
| Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы. | Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями. | Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей  профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей. |

|  |  |
| --- | --- |
| ***Формы работы*** | |
| Консультации | Дискуссии |
| Семинары-практикумы | Круглые столы |
| Беседы | Деловые игры |
| Изучение методической литературы Взаимопосещения | Беседы, поощрения |
| Коллективные просмотры педпроцесса |  |
| Анализ педагогических ситуаций |  |
| Разработка и реализация различных проектов |  |

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.

## 2этап. Основной (проектировочный).

*Задача этапа:* реализация содержания Программы.

*Содержание этапа:*

* Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающихпедагогов;
* Взаимоподдержка и взаимопомощь;
* Направление деятельности педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачамивоспитания 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 компетентностиначинающего педагога;
* Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

## 3этап. Контрольно-оценочный (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.

# Формы работы педагога наставника с молодым педагогом.

Для успешной реализации задач, направленных на повышение профессионального мастерства молодых педагогов, используются различные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, личностных качеств молодых педагогов, уровня профессиональной подготовки, поставленных задач.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Формы работы с молодыми педагогами*** | | |
| *Организации - партнеры* | *Уровень образовательной организации* | *Министерство образования Красноярского края* |
| 1. Курсы повышения квалификации. 2. Окружные методические объединения. 3. Семинары,   конференции, Фестивали. 4.Вебинары.  5.Конкурсы  профессионального мастерства.  6.Общение, обмен опытом в профессиональных  интернет-сообществах. | 1.Диалог, беседа. 2.Индивидуальная, групповая консультация.  3.Самоанализ собственной деятельности.  4.Обучающие семинары. 5.Практикумы.   1. Анкетирование, опрос. 2. Мастер-класс педагога наставника. 3. Взаимопосещения, открытые просмотры. 4. Анализ педагогических ситуаций. 5. Диссеминация опыта. 6. Деловая игра. 7. Круглый стол. 8. Конкурс профессионального мастерства 9. Совместные мероприятия, проекты. | 1. Аттестация |

* обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологииобщения с воспитанниками и их родителями;
* способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

## Ожидаемые результаты:

* Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
* Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодогопедагога;
* Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросахпедагогики и психологии;
* Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
* Использование в работе инновационных педагогических технологий.

# План работы педагога-наставника на 2024-2025 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым специалистом

***Цель***: Создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

## Задачи:

* создать условия для адаптации молодого воспитателя в коллективе;
* определить дефициты уровня профессиональной подготовки молодого педагога , с целью оказания всесторонней помощи;

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Планирование и организация работы*** | ***Работа с документацие й*** | ***Контроль за деятельность юмолодого***  ***специалиста*** | ***Формы и***  ***методыработы с молодым***  ***специалистом*** | ***Форма отчетност имолодого***  ***специалиста*** |
| август | | | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Диагностика проблемпедагога Организационные вопросы. Изучение  программ, пособий. Составление рабочей программы и  календарно -  тематического планирования.  Групповая  документация. | Изучение нормативно -  правовой базы ДОО (рабочая программа,  рабочая программа воспитания, учебныйплан, план работы ДОО на 2024-2025  уч. год). | Оформлени егрупповой  документации. Оформление проектной  деятельности. Проверка выполнения программы. | Анкетирование: Профессиональн ыезатруднения.  Степень  комфортности нахождения в коллективе.  Практическое занятие.  «Ведение групповой  документации». | Оформление групповой  документации.  Проектная деятельность педагога. |
| Сентябрь | | | | |
| Организация оценки индивидуального  развития детей. | Изучение  документация по организации образовательной деятельности.  (Карты развития, мониторинга детей). | Создание диагностических (проблемных) ситуаций. | Помощь молодому педагогу в проведении  диагностического обследования  детей, консультация.  Мониторинг  детского развития. | Карта развития, мониторинга детей.  Совместный выход в городское пространство в рамках проекта, различной направленности |
| Октябрь | | | | |
| Профессиональный рост педагога. | Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО.  Должностная инструкция | Педагогическое самообразование: выбор темы,  постановка целей и задач, подбор  литературы по теме | Консультация по самообразованию. Беседа  «Конфликтные ситуации между детьми и способы | Составление плана по  самообразованию Запись на курсы повышения квалификации, |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | воспитателя. | самообразования. Курсы повышения квалификации, вебинары,  конференци и,семинары, дистанционн ыеконкурсы . | их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных  ситуаций междудетьми. | совместный квест. |
| Ноябрь | | | | |
| Виды и организация режимных моментов вДОО. | Изучение  документация по организации образовательной деятельности.  (табель посещаемости,  утренний фильтр). | Посещение наставником режимных моментов в  утренний отрезок времени.  Организация  утреннего приёма детей (общение с детьми и  родителями, индивидуальная  работа и игровая деятельность) Ответы на вопросы молодого  педагога. | Мастер - класс  «Виды и организация режимных  моментов в ДОО».  Просмотр молодым педагогом режимных  моментов. Показ режимных  моментов в игровой форме. Проверить ведение | Методические рекомендации поорганизации и проведению режимных  моментов. |
| Декабрь | | | | |
| Составление сетки организации  образовательной деятельности. | Изучение правовых документов:  Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. | Посещение образовательно йдеятельности молодого воспитателя с целью  выявления  затруднений, оказания методической  помощи. | Взаимопосещение образовательной деятельности.  Консультация  «Организация образовательной деятельности». | Самоанализ образовательной деятельности |
| Январь | | | | |
| Организация работы с родителями (законными  представителями) воспитанников. | Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ.  Документацияпо организации образовательной деятельности. (планработы с родителями, протоколы родительски хсобраний) **.** | Организация совместных  занятий, досугов сродителями  «Новогодние каникулы». | Помощь молодому педагогу в  формировании у родителей  практических навыков воспитания.  Родительская гостиная: «Чем и как занять  ребенкадома».  Взаимопосещение родительского  собрания. | Ведение  документации |
| Февраль | | | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Организация | Изучение  технологии  исследовательской | Просмотр наставником | Беседа. Проектная деятельность в | Самоанализ, устранение |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| проектно-  исследовательск ойдеятельности воспитанников. | деятельности. | опытно- экспериментально йдеятельности во второй половине дня. Давать детям возможность проводить эксперименты самостоятельно.  Обобщать полученные действия путем  результата. | ДОО как средство  взаимодействия педагогов ДОО, детей и  родителей. | замечаний по  факту просмотра |
| Март | | | | |
| Инновационные технологии и процессы в обучении.  Использование ИКТ технологий. | Изучение  технологии социализации  детей дошкольного возраста» | Анализ  электронного портфолио наставника.  Ознакомление с требованиями и вариантами оформления  профессионально гопортфолио. | Мастер-класс.  Показ  наставником мероприятия  «Рефлексивны йкруг».  Проверить ведение  документации в группе. | Заполнение документации |
| Апрель | | | | |
| Организация развивающей предметно-  пространственн ойсреды в группе. | Изучение [санитарные](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) [правилаСП](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) [2.4.3648-20](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP)  ["Санитарно-](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) [эпидемиологическ](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) [иетребования](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) [к](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) [организациям](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) [воспитания и](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) [обучения,](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) [отдыха и](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) [оздоровления](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP)  [детей и](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) [молодежи"](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) | Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение,смена материала).  Организация самостоятельной деятельности детей. | Консультация поорганизации предметно-  развивающей среды в группе. | Создание в группеРППС |
| Май | | | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. Итоги работы молодого специалистапо  самообразованию за год. | Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с  диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.  Оформление и заполнение  отчетной  документации. | Помощь в проведении мониторинга. Оказание помощи всоставлении анализа  воспитательной работы за год. Подведение итоговработы за год.  Анкетирование.  Оценка  собственного квалификационног оуровня молодым педагогом и  педагогом | Заполнение индивидуальных образовательных маршрутов.  Помощь молодому педагогу в составлении  планаработы на летний период. Советы по организации  планирования и работы в летнийпериод. | Отчет о  результатах наставническо йработы,  собеседование поитогам за год.  Самоанализ, устранение замечаний. Реализация совместного проекта. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | наставником. |  |  |

# Заключение.

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

* Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитическойдеятельности;
* Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческойактивности и информационных потребностей педагога;
* Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методовметодической 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, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно - образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.