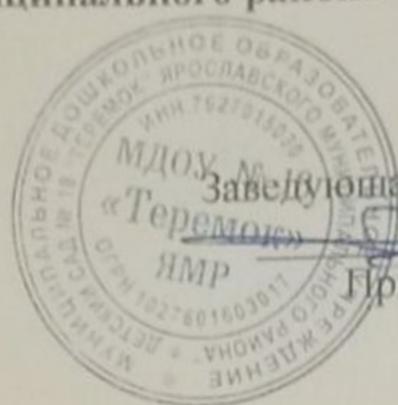


Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 18 «Теремок»
Ярославского муниципального района



Утверждаю

Заведующая МДОУ №18«Теремок»

Г.Н.Крестникова

Приказ № 49/2 от 01.09.2023

Персонализированная программа наставничества

«Воспитатель-воспитатель»



с.Туношна
2023 год

«Всегда вперёд, после каждого совершённого шага готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому, что ещё предстоит сделать».
Н.Н. Бурденко.

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.

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.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФОП 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.

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

- Постановка цели, задач;
- Составление программы;
- Подбор средств реализации программы;
- Определение способов реализации программы,
- Контроль и коррекция.

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.

I. Паспорт программы наставничества «Воспитатель-воспитатель»

Полное наименование организации	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 18 «Теремок» Ярославского муниципального района
Документы, послужившие основанием для разработки программы наставничества	<p>1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ с изменениями от 24.09.2022 № 371, с целью оказания методической помощи, содействия адаптации и профессионального становления молодых специалистов в детском саду,</p> <p>2. Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2027 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р.</p> <p>3. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденный приказом Минпросвещения от 31.07.2020 № 373.</p>
Сведения о разработчиках	<p>Ответственные: Крестникова Галина Никитична, заведующий МДОУ №18 «Теремок» ЯМР</p> <p>Нефедова Валентина Леонидовна старший воспитатель</p> <p>Наставник воспитатель Старкова Н.В. и наставляемый воспитатель Чумикова А.В., утвержденные приказом МДОУ №18 «Теремок» ЯМР</p>
Цель программы наставничества	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Комплексные задачи программы наставничества	<p>1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодого педагога.</p> <p>2. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</p> <p>3. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.</p> <p>4. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.</p> <p>5. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.</p>
Основные направления	<p>1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.</p> <p>2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.</p> <p>3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</p>

	<p>4.Разработка и обсуждение планирования.</p> <p>5.Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.</p> <p>6.Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.</p> <p>7.Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно- методической и справочной литературы.</p>
Период реализации программы наставничества	<p>С сентября 2023 года по июнь 2024год – 1год</p> <p>I этап (подготовительный) сентябрь-октябрь 2023 г. <i>Цель:</i> подготовить ресурсы для реализации Программы наставничества. Формирование нормативно правовой базы ДОУ.</p> <p>II этап (реализации) ноябрь 2023 –май 2024 <i>Цель:</i> практическая реализация Программы наставничества</p> <p>III этап (итоговый) июнь 2024 г. <i>Цель:</i> выявление соответствия полученных результатов по основным направлениям Развития ДОУ поставленным целям и задачам</p>

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:

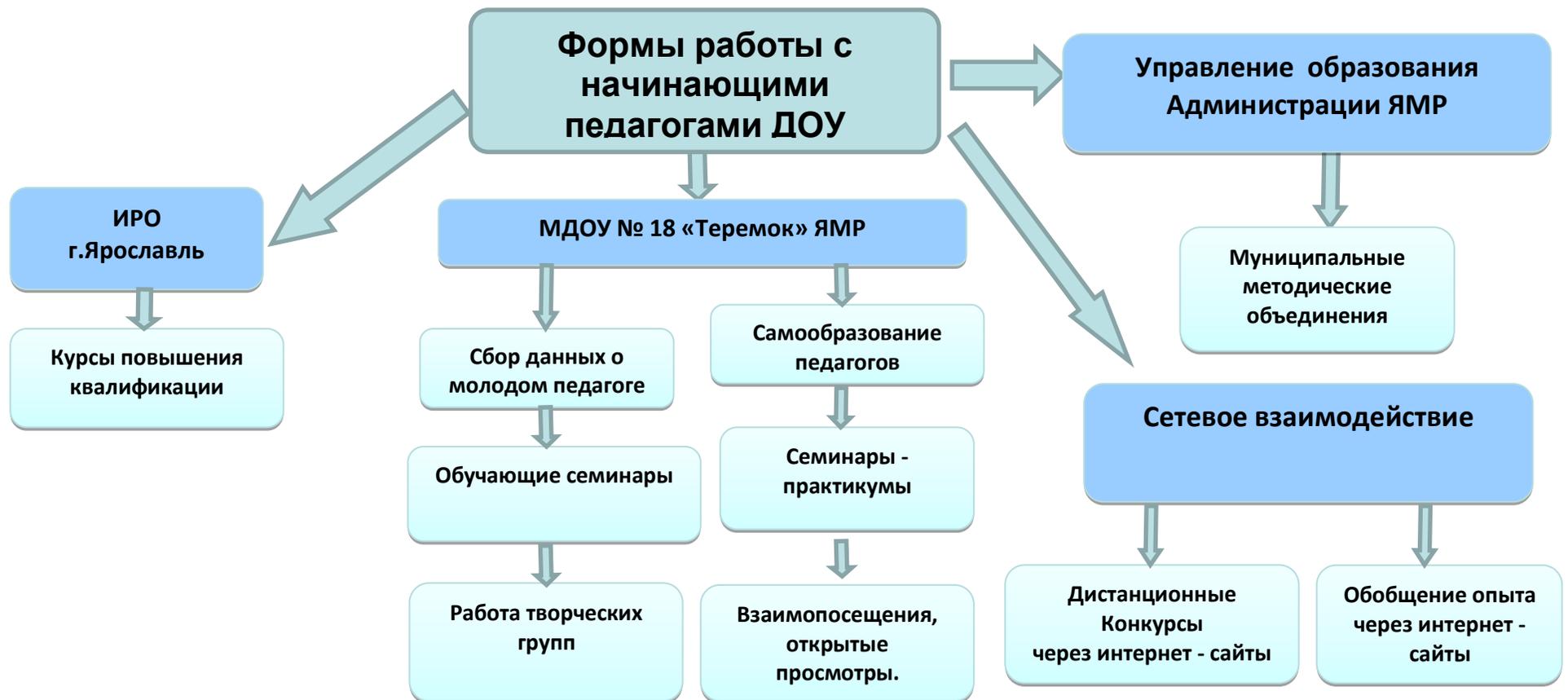
- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

Условия эффективности работы

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- Сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно- методической информации.



Сведения	о молодом специалисте	О педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество	Чумикова Анастасия Владимировна	Старкова Наталия Вадимовна
Образование	высшее	высшее
Какое учебное заведение окончил	ООО «НЦРДО»	ЯГПУ им. К.Д. Ушинского
квалификация	Воспитатель детей дошкольного возраста	Преподаватель дошкольной педагогики и психологии
Педагогический стаж	1 месяц	18 лет
Место работы	МДОУ №18 «Теремок» ЯМР	МДОУ №18 «Теремок» ЯМР
Должность	воспитатель	Воспитатель
Учебная нагрузка	36,0ч.	36,0ч.
Группа	Группа раннего дошкольного возраста от 1,5-3 лет	Группа дошкольного возраста от 3-4лет
Квалификационная категория	нет	высшая

Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации - работодателя.



II. Поэтапная реализация программы

- I. Подготовительный
- II. Реализационный.
- III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации и программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых педагогов за воспитателями наставляемыми.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми педагогами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.
- кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества.

II этап Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания ФОР ДО
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми по ФОР ДО.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшим и предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов использования приемов и методов различных ситуаций.

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

III этап реализации программы - итоговый включает в себя:

- Показ молодым педагогом открытых мероприятий в образовательной организации.
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итога в работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение

молодым воспитателем целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Содержание работы	Сроки	Форма отчетности	Отметка о выполнении
1.	<p>Организация наставничества для молодых педагогов, имеющих проблемы в практической педагогической деятельности. Определение педагогов – наставников для молодых специалистов.</p> <p>Индивидуальное консультирование педагогов по возникающим вопросам.</p>	Сентябрь-октябрь 2023	<p>Подготовка</p> <ul style="list-style-type: none"> -Положения о наставничестве; -закрепление педагога за молодым специалистом; -разработка Программы наставничества. 	
2.	<p>Оказание помощи в составлении календарно- тематического планирования</p> <p>Оказание помощи в оформлении документации</p>	Ноябрь 2023	Календарно-тематическое планирование	
3.	<p>Планирование и организация ООД</p> <p>Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе</p> <p>Сотрудничество с семьей дошкольников (технологии сопровождения семьи и мотивирования родителей на взаимодействие с ДОУ, родительские собрания)</p>	Декабрь - 2023 Май 2024	<p>Конспекты ООД</p> <p>Отчет об использовании образовательных технологий</p> <p>Просмотр материалов по работе с родителями. Организация совместных занятий, досугов с родителями</p>	
4.	<p>Организация совместной деятельности с детьми</p> <p>Особенности проведения дидактических, подвижных игр.</p>	Декабрь - 2023 Май 2024	<p>Умение планировать и организовывать совместную деятельность</p> <p>Просмотр и проведение дидактической и подвижной игры.</p>	

5.	Выбор темы по самообразованию. Подбор литературы для самообразования. Оказание помощи в написании рабочей программы	Август 2023	Тема по самообразованию. Наличие рабочей программы	
6.	Организация проектно-исследовательской деятельности воспитанников. Разработка и оформление проектов.	Декабрь - 2023 Май 2024	Изучение технологии исследовательской деятельности. Оформление проекта. Самоанализ, устранение замечаний по факту просмотра	
7.	Рекомендации по созданию и обогащению развивающей среды в группе, пополнению зон развивающей среды.	Январь 2024	Изготовление пособий по наполнению ПРС	
8.	Рекомендации по подготовке и проведении праздников и развлечений	В течение года, в соответствии с планом ДОО	Конспекты	
9.	Организация самостоятельной деятельности детей	В течение года	Умение планировать и организовывать самостоятельную деятельность	
10.	Составление отчётов наставника и молодого специалиста	Июнь 2024	Предоставление ответов	
11.	Участие в «Школе профессионалов ДОУ «Стань профи!»	Сентябрь-декабрь 2023	Подготовка и представление итогового проекта и средств его реализации в будущей профессиональной 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.

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

Школа молодого воспитателя «Стань профи!» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов»

С.А.Макаренко