

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



Утверждаю  
Заведующая МДОУ №18«Теремок»  
Г.Н.Крестникова  
Приказ № 14/2 от 01.03.2023

## 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	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, 2. Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2027 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р. 3. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденный приказом Минпросвещения от 31.07.2020 № 373.
Сведения о разработчиках	Ответственные: Крестникова Галина Никитична, заведующий МДОУ №18 «Теремок» ЯМР Нефедова Валентина Леонидовна старший воспитатель Наставник воспитатель Старкова Н.В. и наставляемый воспитатель Комарова Е.Н., утвержденные приказом МДОУ №18 «Теремок» ЯМР
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	1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодого педагога. 2. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 3. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы. 4. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта. 5. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.
Основные направления	1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений. 2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения. 3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.

	<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 января 2023 года по декабрь 2023год – 1год</p> <p><b>I этап</b> (подготовительный) январь - февраль 2023 г. <i>Цель:</i> подготовить ресурсы для реализации Программы наставничества. Формирование нормативно правовой базы ДОУ.</p> <p><b>II этап</b> (реализации) март-ноябрь 2023 г <i>Цель:</i> практическая реализация Программы наставничества</p> <p><b>III этап</b> (итоговый) декабрь 2023 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:

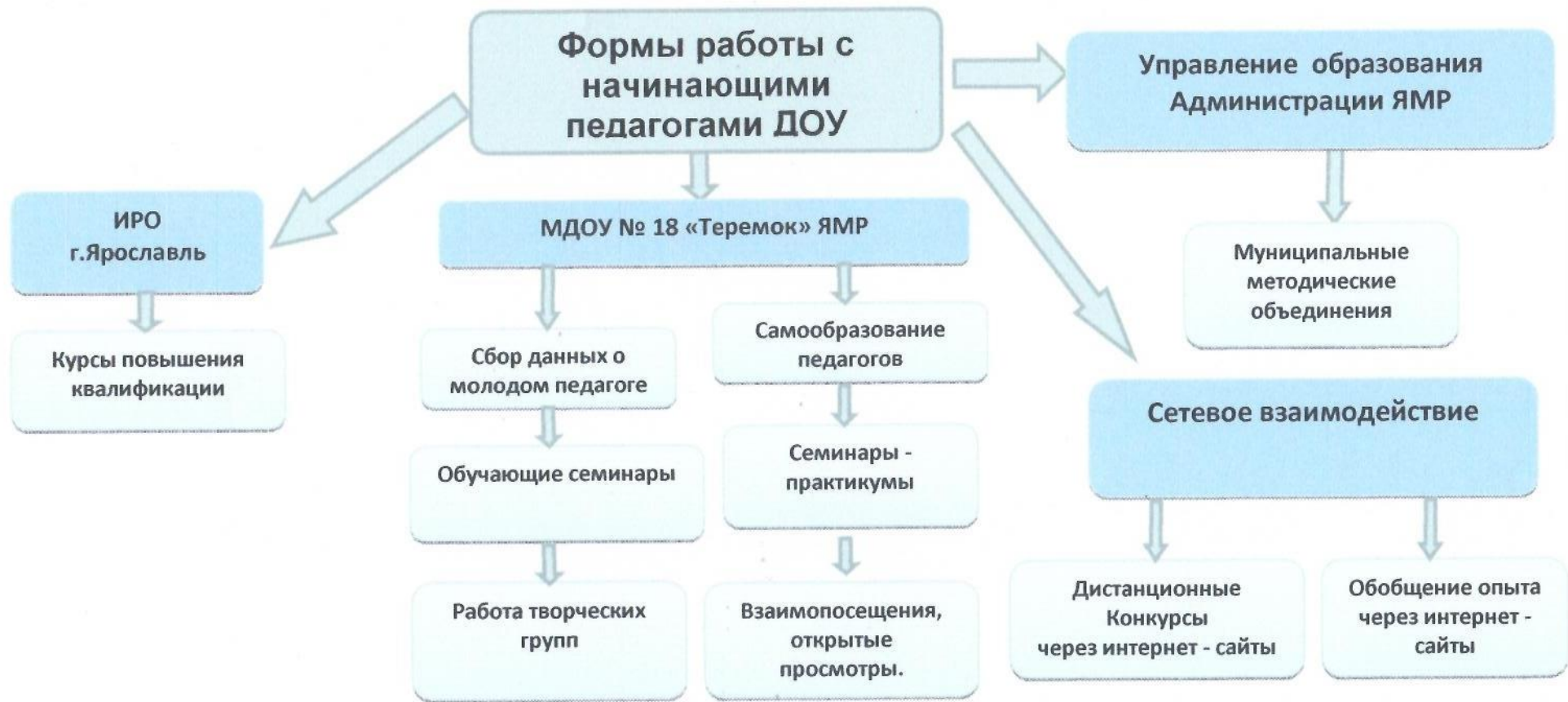
- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

#### 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 теоритических 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	Комарова Екатерина Николаевна	Старкова Наталия Вадимовна
Образование	высшее	высшее
Какое учебное заведение окончил	Академия труда и социальных отношений	ЯГПУ им. К.Д. Ушинского
квалификация	нет	высшая
Педагогический стаж	5 месяцев	18 лет
Место работы	МДОУ №18 «Теремок» ЯМР	МДОУ №18 «Теремок» ЯМР
Должность	воспитатель	Воспитатель
Учебная нагрузка	36,0ч.	36,0ч.
Группа	Раннего дошкольного возраста	Раннего дошкольного возраста
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 (не менее одного года)

### **II этап Реализационный включает в себя:**

- Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой;
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми по ФОП 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 итогов 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>	Январь-февраль	<p>Подготовка</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Положения о наставничестве;</li> <li>-закрепление педагога за молодым специалистом;</li> <li>-разработка Программы наставничества.</li> </ul>	
2.	<p>Оказание помощи в составлении календарно- тематического планирования</p> <p>Оказание помощи в оформлении документации</p>	Март 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>	Апрель - май 2023	<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>	Июнь-август 2023	<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.	Август-Сентябрь 2023	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.	Октябрь 2023	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	Май 2023 Декабрь 2023	Предоставление ответов	
11.	Участие в «Школе профессионалов ДООУ «Стань профи!»	В течение года	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 ДООУ, 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*