

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



Утверждаю
Заведующая МДОУ №18 «Теремок»
Г.Н.Крестникова
Приказ № 46/5 от 02.09.2024

Персонализированная программа наставничества «Воспитатель-воспитатель»



с.Туношна
2024год

«Всегда вперёд, после каждого совершенного 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 разработчиков	о Ответственные: Крестникова Галина Никитична, заведующий МДОУ №18 «Теремок» ЯМР Нефедова Валентина Леонидовна старший воспитатель Наставник воспитатель Старкова Н.В. и наставляемый воспитатель Гульдина Дарья Андреевна, 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.

	4.Разработка и обсуждение планирования. 5.Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания. 6.Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации. 7.Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно- методической и справочной литературы.
Период реализации программы наставничества	С сентября 2024 года по август 2025год – 1год I этап (подготовительный) сентябрь – октябрь 2024 г. <i>Цель:</i> подготовить ресурсы для реализации Программы наставничества. Формирование нормативно правовой базы ДОУ. II этап (реализации) ноябрь 2024 – август 2025 г <i>Цель:</i> практическая реализация Программы наставничества III этап (итоговый) август 2025 г. <i>Цель:</i> выявление соответствия полученных результатов по основным направлениям Развития ДОУ поставленным целям и задачам

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:

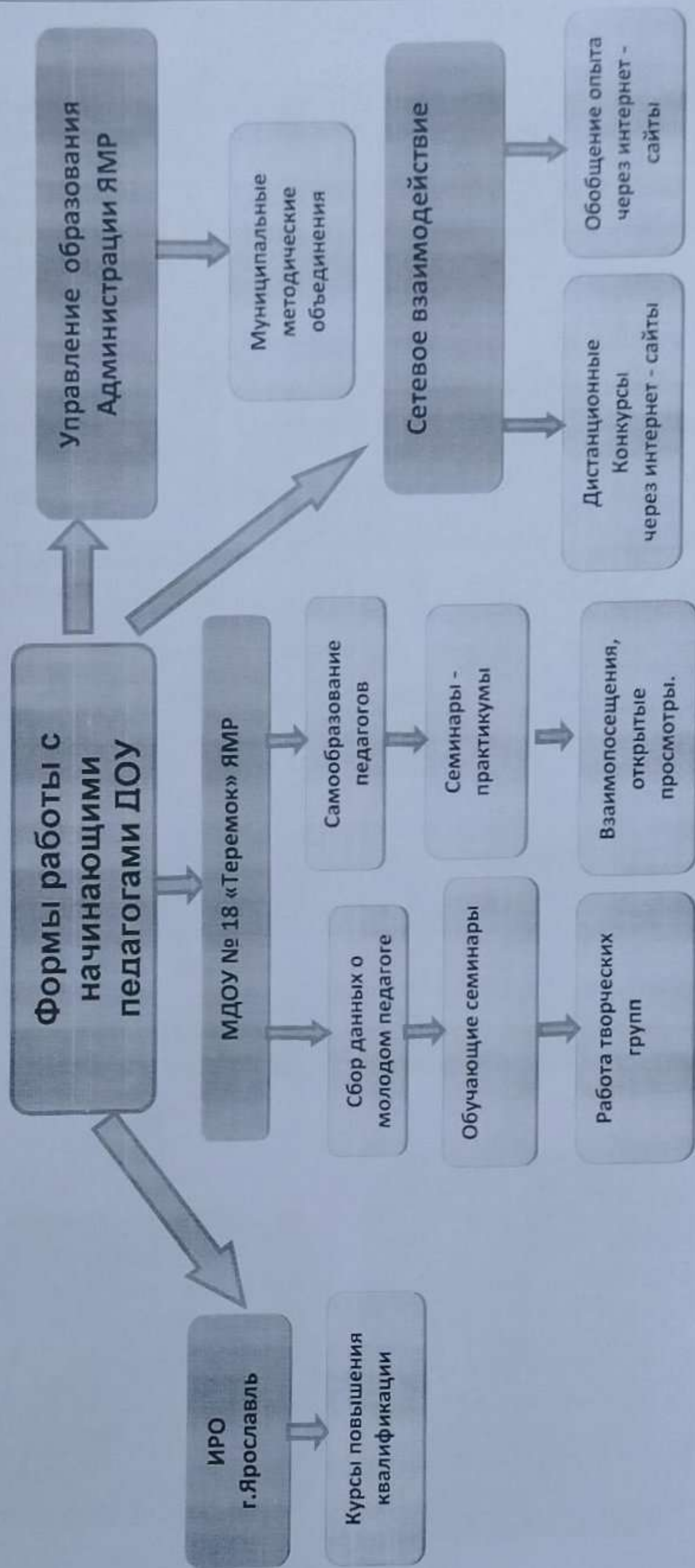
- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

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	Гульдина Дарья Андреевна	Старкова Наталия Вадимовна
Образование	высшее	высшее
Какое учебное заведение окончил	ЯГПУ им. К.Д. Ушинского	ЯГПУ им. К.Д. Ушинского
квалификация	нет	высшая
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	Раннего дошкольного возраста	Группа дошкольного возраста от 4-5
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 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.	Организация наставничества для молодых педагогов, имеющих проблемы в практической педагогической деятельности. Определение педагогов – наставников для молодых специалистов. Индивидуальное консультирование педагогов по возникающим вопросам.	Сентябрь- октябрь 2024	Закрепление педагога за молодым специалистом; -разработка Программы наставничества.	
2.	Оказание помощи в составлении календарно- тематического планирования Оказание помощи в оформлении документации	октябрь 2024	Календарно- тематическое планирование	
3.	Планирование и организация ООД Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе Сотрудничество с семьей дошкольников (технологии сопровождения семьи и мотивирования родителей на взаимодействие с ДОУ, родительские собрания)	В течение года, в соответств ии с планом ДОО	Конспекты ООД Отчет об использовании образовательных технологий Просмотр материалов по работе с родителями. Организация совместных занятий, досугов с родителями	
4.	Организация совместной деятельности с детьми Особенности проведения дидактических, подвижных игр.		Умение планировать и организовывать совместную деятельность Просмотр и проведение дидактической и подвижной игры.	
5.	Выбор темы по самообразованию. Подбор литературы для самообразования. Оказание помощи в написании рабочей программы	Октябрь 2024	Тема по самообразовани ю.	

			Наличие рабочей программы	
6.	Организация проектно-исследовательской деятельности воспитанников. Разработка и оформление проектов.	В течение года	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 2024 – май 2025	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	Август 2025	Предоставление отчетов	

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.