

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №29 «Дарёнка» с приоритетным осуществлением деятельности
по художественно-эстетическому развитию детей»

План наставничества на 2023 -2025 учебные года



**Составитель:
воспитатель
высшей категории
Гуляева Т. Н.**

Пояснительная записка

Программа разработана на основании: Настоящая персонализированная программа наставничества педагогических работников МАДОУ детский сад № 29 «Даренка» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления персонализированного наставничества (далее – Программа). Программа разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена реализацией образовательного процесса с учётом требований ФОП ДО; организации адаптацией вновь принятого педагога; организацией молодого педагога; необходимостью повышения уровня профессиональных компетентностей вновь принятых педагогов.

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, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, старший воспитатель осознаёт 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.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, молодой педагог 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. 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.

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, ФОП 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.

Молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку **опытного профессионала**, который способен предложить **практическую и теоретическую** помощь на рабочем месте

Срок реализации программы: 2год.

Организационные основы наставничества.

Встречи наставника и его коллеги осуществляется не менее 1 раза в месяц.

Встречи по просьбе наставляемого

Цель: оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, Повышение 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. Способствовать изучению нормативно-правовой документации
5. Помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.)
6. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства молодого педагога 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.

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 наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Взаимодействие наставника и молодого специалиста

Наставник

развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

1. этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
2. этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Молодой специалист

получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- Консультирование (индивидуальное, групповое);
- Активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы).

Ожидаемый результат:

Для молодого специалиста:

По итогам данной работы воспитатель приобретет ряд профессиональных умений:

- 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.
- Приобретёт умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка
- Умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с ребенком и др.

Для наставника:

- Эффективный способ самореализации;
- Повышение квалификации;
- Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь

Для образовательной организации:

- Успешная адаптация молодых специалистов;
- Повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

Принципы наставничества:

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

Заключение.

Таким образом, у молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение

моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал. А выработанная система работы 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

**План работы наставника с молодыми специалистами
на 2023-2024 учебный год**

Молодые педагоги: Медведева Алёна Александровна – должность воспитатель
Рябинина Елизавета Викторовна – должность воспитатель

Педагог наставник: Гуляева Танзиля Нурисламовна

Должность: воспитатель высшей категории

Цель: создание условий для развития профессиональных умений и навыков у молодого педагога.

Задачи:

Помочь молодому специалисту реализовать себя

Консультации по вопросам ведения документации

Оказание помощи в постановке целей и задач к занятиям

Разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом

Организовать углублённое изучение инновационных технологий

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Результат работы педагога
1.	<ul style="list-style-type: none"> - Выявление знаний и затруднений у молодого педагога в процессе воспитательно-образовательной деятельности в начале года. - Оказание помощи в организации работы с документацией - изучение примерной основной образовательной программы дошкольного образования «От рождения до школы» - изучение целей и задач годового плана. 	<p>Опрос</p> <p>Консультации и ответы на интересующие вопросы.</p>	сентябрь	
2.	<p>Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей.</p> <p>Родительское собрание.</p>	<p>Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей. Консультация, использование</p>	сентябрь	<p>Проведена консультация по планированию взаимосвязи с семьями</p>

		презентаций в работе с детьми и родителями. Помощь в организации и проведении собрания		воспитанников.
3.	Изучение методики проведения ОД по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов ОД, эффективное использование дидактического материала в работе. - структура перспективно-календарного планирования	Посещение молодым специалистом ОД у наставника (1 раз в неделю). Посещение наставником ОД педагога (1 раз в неделю). Подбор диагностического материала.	октябрь	Показ НОД комплексное «математические игры + конструирование»
4.	Выбор темы самообразования, составление плана; общие вопросы ведения портфолио	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	октябрь	
5.	Виды и организация режимных моментов в детском саду. Использование современных здоровьесберегающих технологий.	Просмотр молодым педагогом режимных моментов, проводимых наставником. Консультации, ответы на вопросы.	ноябрь	Взаимопросмотры
6.	Составление конспектов и проведение ОД по всем образовательным областям.	Посещение наставником НОД и режимных моментов молодого педагога.	в течение года	Взаимопросмотры
7.	Использование в работе проектов. Использование в работе ИКТ.	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Анализ перспективного плана проектной деятельности.	декабрь-апрель	
8.	Оснащение и обогащение предметно- развивающей среды.	Анализ развивающей среды с требованием ФГОС. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	январь	
9.	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого педагога (в совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	февраль-март	
10.	Методика проведения детских развлечений, праздников.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого педагога.	апрель	
11.	Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы.	Помощь в подготовке и организации праздников. Наблюдение за наставником в роли ведущей и персонажа.	май	

12.	Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения - - в работе с родителями; - в работе с детьми; - в работе с коллегами	Консультации, беседы, ответы на вопросы.	в течение года	
13.	Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	по мере необходимости	
14.	Организация и проведение самостоятельной конструктивно-модельной деятельности.	Взаимопросмотры и обсуждение, составление перспективного плана.	в течение года	

Вывод:

Молодой педагог

Научились включать детей в различные виды деятельности, соответствующие их возрастным и психологическим особенностям и потребностям.

Приобрели опыт применять в педагогической практике современные образовательные технологии, современные подходы к воспитательной деятельности.

Медведева А. А. пройдёт на отлично аттестацию на соответствие занимаемой должности без нареканий со стороны экспертной комиссии. У неё развились личностные качества, коммуникативные умения. Она развила умения управлять детским коллективом и эффективно сотрудничать с родителями своих воспитанников.

Предложение: углублённо изучить нетрадиционные приёмы для проведения совместной деятельности детей и родителей.

Создание новыми образовательными технологиями и методами работы с детьми в использовании предметно – пространственной среды в группе.

**Индивидуальный план работы наставника с молодым специалистом
на 2024-2025 учебный год**

Молодой педагог: Рябниина Елизавета Викторовна

Должность: воспитатель

Педагог наставник: Гуляева Танзиля Нурисламовна

Должность: воспитатель высшей категории

Тема: «Социально – коммуникативное развитие детей раннего возраста через игру.»

Цель: создание условий для развития профессиональных умений и навыков у молодого педагога.

Задачи: обеспечит более лёгкую адаптацию молодого педагога в коллектив.

Помочь молодому специалисту реализовать себя

Консультации по вопросам ведения документации

Оказание помощи в постановке целей и задач к занятиям

Разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом

Организовать углублённое изучение инновационных технологий

Месяц	Содержание	Форма проведения
сентябрь	Выявление знаний и затруднений у молодого педагога Оформление документации группы.	Знакомство с основными документами ДОУ Консультации по интересующим вопросам Составление рабочей программы группы.
октябрь	Изучение организации работы в утреннее время Изучение нетрадиционных форм работы с родителями воспитанников	Посещение режимных моментов Помощь в проведении встреч с родителями
ноябрь	Просмотр занятий по развитию речи и ФЭМП Просмотр конспектов к занятиям	Посещение занятий. Изучение метод литературы Посещение наблюдения за игровой деятельностью
декабрь	Показ открытого занятия по рисованию (методы и приёмы воспитателя) Помощь в подготовке новогоднего праздника (как учить с детьми стихи)	Консультация по планированию занятий. Оформление группы к празднику и наглядного материала для родителей
январь	Знакомство со здоровьесберегающими технологиями Использование ИКТ	Обсуждение и консультации по текущим вопросам Консультация использование ИКТ на занятиях

февраль	Использование современных педагогических технологий в образовательной деятельности.	Консультация какие технологии используются в игровой деятельности
март	Организация ООД во второй половине дня Анализ педагогических ситуаций	Мастер-класс игрушки своими руками Консультации по интересующим вопросам
апрель	Использование современных технологий в воспитательном процессе. (Проектная деятельность с детьми)	Консультация участие молодого педагога в разработке темы и материала для проекта.(как выбрать тему и составить задачи)
май	Подготовка к летнему периоду Отчёт наставляемого о проделанной работе по теме самообразования Подведение итогов работы	Ответы на интересующие вопросы Анализ проделанной работы за учебный год, пожелание на следующий учебный год

Вывод:

У Елизаветы Викторовны появилось желание к самосовершенствованию, повышению уровня своего профессионального мастерства.

У неё выработалась умение применять теоретические знания в конкретной практике. Наша совместная деятельность позволила Рябининой Е. В. Реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения, развили умения управлять детским коллективом и эффективно сотрудничать с родителями своих воспитанников.

Предложение: пополнить группу картотекой игр, направленных на развитие сенсорного опыта детей.

Диагностика адаптации молодого воспитателя к профессиональной деятельности в детском саду.

Уважаемые педагоги!

Данный опрос проводится с целью улучшения условий Вашей профессиональной деятельности. Убедительно просим Вас ответить на вопросы анкеты.

1. Нравится ли Вам работать в детском саду? Почему?

2. Чаще всего, с каким настроением Вы идете на работу? Почему?

- Хорошее
- Доброжелательное
- Удовлетворительное
- Плохое
- Безразличное

3. На Ваш взгляд, вы готовы к профессиональной деятельности? Почему?

4. Оцените уровень Вашей подготовки к профессиональной деятельности по пяти бальной системе _____

5. С какими трудностями Вы встретились в первое время своей работы?

6. В каком направлении профессиональной деятельности Вы испытываете затруднения?

- изучение возможностей, потребностей, интересов субъектов образовательного процесса;
- проектирование и организация условий для развития детей и повышения информированности родителей о деятельности группы;
- организация взаимодействия с детьми и родителями в педагогическом процессе детского сада;
- организация образовательного пространства для детей и родителей;
- организация процесса самообразования.

7. Какие условия созданы в саду педагогическим коллективом и администрацией, для того чтобы чувствовать себя на работе комфортно:

- выделена рабочая зона
- своевременное методическое информирование
- удобное время работы методического кабинета
- помощь опытных педагогов
- гибкий режим работы
- четкое определение круга полномочий, должностных обязанностей
- доброжелательная атмосфера в коллективе

8. Как складываются Ваши отношения с коллективом?

- с первого дня не обращают внимание
- настроены не дружелюбно
- не хотят помогать
- приняли доброжелательно
- оказывают моральную поддержку
- нашли общий язык
- понимаете друг друга
- оказывают практическую помощь:
- приглашают на занятия
- помогают решать педагогические задачи
- рекомендуют методы и приемы
- делитесь опытом друг с другом
- ждут от Вас практических советов
- не нуждаются в помощи коллег

9. Кто помогает Вам в решении профессиональных трудностей и проблем?

- заведующая
- старший воспитатель
- педагоги

- специалисты
- коллеги по обучению в колледже, вузе
- никто не помогает

10. Чаще всего заведующая и старший воспитатель приходят к Вам в группу чтобы:

- отметить положительные результаты, похвалить
- найти недостатки в работе
- помогают разобраться в неудачах

5. Пытаетесь ли Вы решить выделенные Вами трудности, каким образом?

- рассчитываете на свой опыт и знания
- консультируетесь с коллегами
- обращаетесь к старшему воспитателю
- ваш вариант _____

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 628506515016902569792391934856447641823023447195

Владелец Рябцун Юлия Викторовна

Действителен с 25.11.2024 по 25.11.2025