



Утверждено
Приказом № 47/03 от « 02 » 09 2022
Заведующий МКДОУ «Детский сад
«Тюльпан»

Г.В.Еременко

**Персонализированная программа
наставничества воспитателя
муниципального казённого дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад «Тюльпан»**

Орскаева Мария Николаевна

с. Приютное,
2022

Содержание программы

1	Паспорт программы	
2	Пояснительная записка	
3	Цели, задачи	
4	Основные термины	
	Содержание программы	
6	Этапы реализации программы	
	Механизм реализации программы	
	Индивидуальный план работы наставника с новым специалистом	

1	Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДОУ, профессионального становления молодых/начинающих педагогов - «Наставничество»
2	Основные цели и задачи программы	<p>Цель: Создание условий для профессионального роста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность начинающего педагога.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить наиболее легкую адаптацию начинающих педагогов в коллективе. 2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства начинающих педагогов. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками. 3. Приобщать начинающих педагогов к корпоративной культуре. 4. Сформировать у начинающих педагогов в непрерывном самообразовании.
3	Сроки реализации	2022 – 2023 учебный год
4	Структура программы	Паспорт программы Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации Механизм реализации Примерное планирование
5	Составители программы	Воспитатель: Орскаева Мария Николаевна
6	Участники программы	Педагог – наставник: Орскаева М.Н. Начинающий педагог: Саксыкова С.А.
7	Планируемые результаты	Приобретение начинающим педагогом личностного и профессионального роста

2. Пояснительная записка.

В России значительно возрастает роль педагога, в условиях модернизации системы образования, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам.

Система наставничества вновь заслуживает внимание, в ней отражена необходимость педагога получить поддержку наставника, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

- Специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность более глубоких знаний в психологии дошкольника;

- Необходимое взаимодействие с семьей требует подготовки педагогов в работе с родителями;

- Одновременное освоение педагогом многих старых и новых установок тормозит и осложняет его профессиональное становление.

Программа наставничества МКДОУ «Детский сад «Тюльпан» разработана с целью становления педагога, его активной позиции, формирование его как личности, индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области.

3. Цель:

Оказание помощи начинающему педагогу в повышении профессиональной компетенции и мастерства.

Задачи:

1. Привить начинающему педагогу интерес к педагогической деятельности.
2. Ускорить развитие профессионального становления, самостоятельно и качественно выполнять обязанности по занимаемой должности.
3. Формировать задачи, моделировать и создавать условия их решения.

4. Основные термины

Наставничество – это передача опыта, знаний, формирование навыков через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник – это один из педагогов, основная цель которого передать знания и практические навыки наставляемым, оказать помощь и поддержку в рабочих вопросах.

Наставляемый – участник системы наставничества, педагог не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт.

5. Содержание программы

Наставничество – отношение, в которых более опытный педагог помогает менее опытному усвоить определенные компетенции.

Этапы становления начинающего педагога:

- адаптация;
- стабилизация;
- преобразование.

I этап – период адаптации: самый сложный период как для новичка так и для помогающих ему коллег.

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе.

III этап – происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы, складывается система работы.

Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально.

Начинающим педагогам считается, как правило овладевший основами педагогики и психологии, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Наставником является педагогический работник, обладающий профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области преподавания и воспитания. Наставник должен обладать профессиональной подготовкой, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

6. Этапы реализации программы

1. Подготовительный этап реализации программы.

- Закрепление начинающего педагога за наставляемым.
- Подбор методической литературы для изучения начинающему педагогу.
- Составление плана работы с учётом индивидуальных затруднений.

Кандидатура наставника утверждается приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

2. Реализационный включает в себя:

- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми.
- Ознакомление начинающих педагогов с организацией предметно-развивающей среды.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов в группе.
- Консультации для начинающих педагогов по работе с родителями.

- Самообразование начинающих педагогов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использование приемов и методов в различных ситуациях.

3. Этап реализации программы.

- Показ открытых мероприятий.
- Подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества.

7. Механизм реализации программы.

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставника.

Руководителем МКДОУ «Детский сад «Тюльпан» с поступлением на работу молодого педагога издан приказ о закреплении за начинающим педагогом наставника, опытного воспитателя Орскаеву М.Н.

Составлен план работы на учебный год, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете.

Цель: развитие профессиональных умений и навыков начинающего педагога.

Задачи:

- изучение нормативно-правовой документации;
- оказать помощь в изучении основных понятий и терминов в области педагогики;
- оказать помощь в ведении документации воспитателя (перспективный план работы, календарный план, сведения о детях, диагностика);
- оказать помощь в организации предметно-развивающей среды в группе.
- помощь в организации непосредственно образовательной деятельности.
- познакомить с механизмом использования наглядного материала.
- разработка и написание календарно-тематического планирования на основе программы.
- использования здоровьесберегающих технологий в образовательной деятельности.
- общие вопросы по взаимодействию с родителями (планирование по работе с родителями, проведение родительских собраний).

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН работы наставника с молодым (новым) специалистом на 2022 – 2023 учебный год

Новый педагог: Саксыкова С.А. Должность: воспитатель
Педагог наставник: Орскаева М.Н. Должность: воспитатель

Цель: способствовать профессиональному становлению нового педагога в профессию, развитию его компетенции и мастерства.

Задачи: помочь новому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации, привить интерес к педагогической деятельности, к правилам корпоративной культуры ДОУ, разъяснить механизм работы с учетом индивидуальных и возрастных особенностей дошкольников, организовать углубленное изучение инновационных педагогических технологий и освоение их на практике.

Тема для самообразования: «Театр, как средство формирования связной речи дошкольников».

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ Оформление документации Мониторинг детского развития.	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор диагностического материала.	Сентябрь
2.	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию.	Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.	Октябрь
3.	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника.	Ноябрь
4.	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников. Подготовка к новогодним	Посещения НОД и режимным моментов молодого педагога. Обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми и родителями.	Декабрь

	мероприятиям.		
5.	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».	Январь
6.	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов.	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	Февраль
7.	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	Март
8.	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 специалиста(совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Апрель
9.	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май

ИТОГОВЫЙ ОТЧЕТ

Полностью выполнено: 6 пунктов плана.

Частично реализовано: 3 пунктов плана.

Причина невыполнения.

Не выполнено: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения.

Молодой (новый) педагог продемонстрировал:

- активность
- откликался на предложение
- продуцировал новые идеи, предложения
- осознанная готовность к профессиональной деятельности.

Иное (дополнительное мнение).