

Белоярского района
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
Белоярского района «Детский сад «Олененок» с. Казым»

«Утверждаю»
Заведующий МАДОУ
«Детский сад «Олененок» с. Казым
Т.Л. Канева



**Программа наставничества
воспитателя Дмитриевой Любовь Алексеевны
с молодым специалистом дошкольного образования
Сергачевой Анной Геннадьевной**

на 2022 - 2025 учебные годы

Автор: Дмитриева Любовь Алексеевна

СОДЕРЖАНИЕ

I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ		
1.1.	Пояснительная записка	стр. 3
1.2.	Цель и задачи реализации Программы	стр. 3
1.3.	Принципы организации наставничества	стр. 4
1.4.	Обязанности и права наставника	стр. 4
1.5.	Обязанности и права работника, в отношении которого осуществляется наставничество	стр. 5
1.6.	Планируемые результаты	стр. 5
II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ.		
2.1.	Этапы реализации Программы	стр. 6
2.2.	Формы и методы работы с молодым специалистом	стр. 7
2.3.	Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом.	стр. 8
ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ.		
3.1.	Материально-техническое обеспечение Программы.	стр. 11

I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

1.1. Пояснительная записка.

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится и в ФГОС ДО, «Профессиональном стандарте педагога в ДОУ», национальном проекте «Образование».

Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время - это достаточно сложная задача для молодого специалиста. Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми. Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности:

Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики Учреждения, коллектива, родительского социума.

Во-вторых, молодой педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития воспитанников, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни».

Один из способов гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию – это организация наставничества. При этом важно, чтобы начинающий коллега не разочаровался в выборе профессии, а наоборот – ощутил свой успех и стремился дальше совершенствовать себя.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости адаптации и сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства, самовыражения, кадрового потенциала Учреждения.

Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

1.2. Цель и задачи реализации программы

Цель: Оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, развитие профессиональных умений и навыков молодого

специалиста.

- Задачи:**
1. Оказывать методическую помощь молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
 2. Продолжать изучение нормативно-правовой документации;
 3. Оказать помощь в ведении документации воспитателя (*перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.*);
 4. Применение форм и методов в работе с детьми разновозрастной группы от 3-х до 7 лет;
 5. Углубленное изучение инновационных технологий.

1.3. Принципы организации наставничества.

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

Мотивация - наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

Сотрудничество - наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро «отпугнет» новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

Системность - развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «зону ближайшего развития», выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

1.4. Обязанности и права наставника.

Наставник обязан:

- знать требования законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, ведомственных нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- разрабатывать индивидуальный план вступления в должность для лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

- оказывать методическую и практическую помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей, осуществлять постоянный контроль за деятельностью работника, своевременно выявлять допущенные ошибки и недостатки в работе и совместно принимать меры к их устранению;
- всесторонне изучать личные и деловые качества обучаемого, его отношение к выполнению служебных обязанностей, к коллегам по работе;
- личным примером развивать положительные качества работника, корректировать его поведение на работе.

Наставник имеет право:

- осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества подготавливаемых документов;
- вносить предложения о поощрении, наложении взыскания, премировании лица, в отношении которого применяется наставничество.

1.5. Обязанности и права работника, в отношении которого осуществляется наставничество.

Наставляемый обязан:

- изучать требования законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, ведомственных нормативных правовых актов, регламентирующих служебную деятельность, вопросы прохождения трудовой деятельности;
- соблюдать требования должностного регламента, служебный распорядок;
- выполнять индивидуальный план обучения, при необходимости участвовать в его корректировке;
- совершенствовать свой профессиональный и культурный уровень;

Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в структурном подразделении служебной, нормативной, учебно-методической документацией;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с образовательной деятельностью (*обучением, воспитанием, развитием субъектности и т.д.*) деятельностью.

1.6. Планируемые результаты.

Молодой специалист:

- будет самостоятельно разрабатывать и проводить занятия, организовывать без затруднений образовательную деятельность, осуществляемую в режимных моментах;
- самостоятельно разрабатывать и проводить родительские собрания;

- устанавливать взаимоотношения с коллегами, родителями, детьми на основе сотрудничества и взаимопонимания;
- принимать участие в мероприятиях различного уровня;
- развивать свои профессиональные умения и навыки.

II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ.

2.1. Этапы реализации программы.

Первый этап. Адаптационный

Задачи этапа: адаптация молодого педагога, выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

В зависимости от результатов диагностического этапа разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

Второй этап. Основной, развивающий

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- оказание методической помощи наставляемому педагогу;

- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

Третий этап. Контрольно-оценочный

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

2.2. Формы и методы работы с молодым специалистом.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Первый этап. Адаптационный

Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом:

- беседа-знакомство;
- опрос;
- собеседование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе;
- консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДООУ, по ведению документации.

Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом:

- разнообразные психологические тренинги (*арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности*);
- психологические диагностические тесты;

Второй этап. Основной, развивающий

Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом:

- взаимопосещения занятий, режимных моментов;
- личный пример;
- информирование (инструктирование);
- создание развивающей предметно-пространственной среды.

Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом:

- мастер-классы;
- семинары-практикумы;
- «коуч»-метод («терапия успеха»). Оказание помощи в постановке и достижении

цели;

- «тайм-менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества.

Третий этап. Контрольно-оценочный

Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом:

- подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации;
- подготовка и показ открытого занятия;
- самостоятельная организация и проведение родительского собрания;
- выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете.

Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом:

- участие в конкурсном движении;
- создание своего мини-сайта в образовательной социальной сети nsportal.ru;
- активное участие в инновационной деятельности ДООУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)

2.3. Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом.

№	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1 год			
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога.	- Подбор, разработка диагностических материалов.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога.
2	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	- Составление рабочей программы. - Обучение правилам ведения документации.	Введение документации.
3	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	- Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. - Разработка инструментария для самостоятельного проектирования НОД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе НОД.
4	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.

		анализа и обобщения полученных данных.	
5	Организация развивающей предметно-пространственной среды (далее - РППС) в групповом помещении	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
6	Формирование позитивного имиджа педагога	- Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. - Практикумы по решению педагогических ситуаций.	Культура общения с педагогами родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
7	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
2 год			
1	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
2	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4	Знакомство с современными педагогическими технологиями.	- Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. - Организация работы пед.мастерской по проектированию НОД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5	Создание портфолио	Презентация портфолио	Наличие портфолио

	педагога.	наставника.	молодого педагога.
6	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7	Проектирование конспектов НОД в контексте требований ФГОС ДО	- Организация самостоятельного проектирования конспекта НОД. - Анализ и самоанализ НОД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе НОД.
8	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
3 год			
1	Освоение современных педагогических технологий.	- Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. - Организация работы пед.мастерской по проектированию НОД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты НОД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3	Проектирование конспектов НОД в контексте требований ФГОС ДО	- Организация самостоятельного проектирования конспекта НОД. - Открытые показы. Анализ и самоанализ НОД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе НОД.
4	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	- Самостоятельно разработанная рабочая программа. - Компетентность в оформлении документации.
5	Реализация культурно-досуговой деятельности.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных

			сценариев.
6	Аттестация	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
7	Внедрение результатов инновационной деятельности в образовательный процесс.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
8	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ.

3.1. Материально-техническое обеспечение Программы.

Технические средства обучения:

- ноутбуки
- музыкальный центр
- лазерный принтер
- мультимедийное оборудование

Методическое обеспечение:

- библиотека методической, справочной литературы
- копилка педагогического опыта коллектива
- дидактический материал

Информационное обеспечение:

- подключена сеть Интернет
- ведется работа по обновлению банка нормативно-правовой документации ДОУ.