

УТВЕРЖДАЮ
заведующая МКДОУ № 15
Антропова Е.В.



20__г

**ПРОГРАММА ПО ОРГАНИЗАЦИИ
НАСТАВНИЧЕСТВА**
Воскановой Р.В.

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества
Основные цели, задачи программы	<p>Цель: Оказание помощи начинающим специалистам по созданию в ДОУ условий их профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства.</p> <p>ЗАДАЧИ: 1. Привить начинающему специалисту интерес к педагогической деятельности.</p> <p>2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ</p> <p>3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы. - формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения. - оказать помощь во внедрении технологий и распространения собственного опыта. <p>4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности профессионального мастерства начинающих специалистов.</p>
Сроки реализации программы	2024-2026г.г.
Составители программы	Педагог – наставник Восканова Р.В Наставляемый – Калайтанова Л.Г.
Ожидаемые результаты Программы	Начинающий педагог Калайтанова Л.Г. приобретёт возможность личного и профессионального роста. Улучшится качество образовательного процесса Ускорится процесс профессионального

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.

Программа наставничества разработана с целью становления начинающего педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность. Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество начинающих специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность данную специальность, не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин этому много:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми

Поэтому очень важны грамотная поддержка и сопровождение начинающих специалистов, сотрудниками дошкольного учреждения, администрацией, коллегами, в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача - помощь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема: Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности начинающего педагога в практической деятельности, а также и теоретической, в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования. Программа направлена на становление начинающего педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Цель: Оказание помощи начинающим специалистам по созданию в дошкольном учреждении условий их профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства.

Задачи:

1. Привить начинающим специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре, правилам поведения в

дошкольном учреждении

3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:

- формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.

- формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

- оказать помощь во внедрении технологий и распространения собственного опыта.

4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства начинающих специалистов.

Ожидаемый результат.

1. Возможность личностного и профессионального роста.

2. Улучшится качество – образовательного процесса в

дошкольном учреждении

3. Ускорится процесс профессионального становления начинающего специалиста.

4. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному. Наставничество является разновидностью индивидуальной работы с начинающими специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные

периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы - это период становления начинающего специалиста. Практически каждому начинающему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

Программа способствует становлению начинающего педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство,
- профессиональное самоопределение,
- творческая самореализация,
- проектирование профессиональной карьеры,
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.

самоорганизация и развитие профессиональной карьеры. Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Кандидатуры наставников утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества.

5. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ.

Начальный этап вхождения начинающего педагога Калайтановой Л.Г. в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если чётко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Создается такая система сопровождения начинающих специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умения на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с Калайтановой Л.Г. является повышение качества и эффективности образовательного процесса в МКДОУ и стимулирование роста уровня профессионально - педагогической компетентности начинающих педагогов.

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.

- Закрепление начинающих специалистов за педагогами – наставниками.
- Подбор методической литературы для изучения начинающими педагогами.
- Составление персонализированной программы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех участников Программы.

II этап Реализационный включает в себя:

- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление начинающих педагогов с организацией предметно - развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для начинающих педагогов.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности начинающими педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для начинающих педагогов по работе с родителями и по самообразованию.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Посещение начинающими педагогами открытых мероприятий разных уровней.
- Анализ результатов работы и подведение итогов работы за год (обобщение опыта).

Персонализированная программа наставничества

(ноябрь 2024- май 2025)

Содержание работы	Формы и методы работы	Сроки проведения
Знакомство с нормативно – правовой базой учреждения	Изучение документов	ноябрь
Образовательная программа	Изучение структуры и содержания образовательной программы	ноябрь
Оформление и ведение документации в группе	Изучение документации в группе и правильность ее ведения наставляемым, обсудить, дать советы.	декабрь
Проведение родительского собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания, просмотр и участие начинающего педагога в подготовке.	декабрь
Виды и организация режимных моментов	Просмотр начинающим воспитателем режимных моментов, ответы на вопросы наставляемого.	январь
Подготовка и проведение занятий	Просмотр педагогом - наставником занятий, обсуждение задач, технологий и результативности.	январь
РППС в детском саду	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).	февраль
Сюжетно – ролевые игры	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры педагогом - наставником, обсуждение.	Февраль
Речевое развитие детей	Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры, режимные моменты, и т.д.), познакомить с картотекой речевых игр.	февраль
Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья	Консультация, подбор литературы.	март
Конфликтные ситуации между детьми и способами их устранения	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.	апрель
Информирование родителей о	Консультация о правилах	апрель

жизни детей в детском саду	оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления	
Подготовка к летне - оздоровительной компании	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка	май
Подведение итогов работы по наставничеству.	Мониторинг реализации Программы, пожелания на будущее	май

Персонализированная программа наставничества на 2025-2026 уч. год

Мониторинг детского развития.	Изучение видов мониторинга, форм его проведения, ознакомление с диагностическим материалом.	сентябрь
Помощь в планировании образовательного процесса в дошкольном учреждении	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного, тематического), изучение методической литературы.	сентябрь
Оформление и ведение документации в группе	Изучение документации в группе и правильность ее ведения наставляемым, обсудить, дать советы.	октябрь
Проведение родительского собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие начинающего педагога в подготовке.	октябрь
Подготовка и проведение занятий	Просмотр, обсуждение задач, технологий и результативности.	ноябрь
Организация и проведение прогулки (все составляющие части)	Посещение прогулок у педагога - наставника, изучение методической литературы	декабрь
«Декада игр»	Организация и проведение сюжетно-ролевых игр молодыми специалистами	январь
«Дидактическая игра своими руками»	Анализ игры	февраль

Использование различных технологий в образовательной деятельности детей	Консультация, советы по целесообразности их использования.	февраль
Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в МБДОУ	Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования для физкультурного уголка, изучение картотеки гимнастики после сна	март
Формы взаимодействия с семьей, (консультации, мастер – классы, досуги, викторины, дни открытых дверей и т.д.).	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.	апрель
Отчет начинающего педагога о проделанной работе за учебный год и по теме самообразования	Анализ проделанной работы, помощь в подготовке отчета наставляемому	май
Круглый стол	Подведение итогов работы. Планирование работы на следующий год	май