

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

I.	Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДОУ
II.	Основные цели, задачи программы.	<p>Цель: Оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении.</p> <p>ЗАДАЧИ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации молодого специалиста к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. 3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы. 5. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения. 6. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта. 7. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.
III.	Сроки реализации программы	2024-2026 г.г.
IV.	Структура программы	<p>Пояснительная записка</p> <p>Содержание программы</p> <p>Этапы реализации программы.</p> <p>Механизм реализации</p>
V.	Составитель программы	воспитатель высшей категории Золотарева О.Н.
VI.	Молодой педагог	Аскарян С.А.
VII.	Ожидаемые результаты Программы	<p>Молодой педагог ДОУ приобретет возможность личностного и профессионального роста.</p> <p>Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.</p>

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление

- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние

- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Аскарян Седа Ашотовна работает воспитателем второй год. В 2023 – 2024 учебном году ее наставником была Березнева Анна Ивановна. В связи с уходом педагога на пенсию возникла необходимость выбора другого наставника.

Программа наставничества Золотаревой О.Н. разработана с целью становления молодого 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 молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОО», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

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

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Цель: Оказание помощи молодому специалисту в их профессиональном становлении.

Задачи:

1. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодого специалиста к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
5. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
6. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.
7. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста.

Ожидаемый результат.

1. Молодой педагог ДОУ приобретет возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.
3. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

2. 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 в МКДОУ является разновидностью индивидуальной работы с молодым специалистом. 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 молодого специалиста.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы. Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

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

- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога (воспитателя):

Направления	Содержание направления
профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.
социализация	Появление новых качеств личности

3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей

Кандидатуры наставников рассматриваются 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 образовательной программы
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- 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 ДООУ.
- 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 дальнейшими 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 и методов в различных ситуациях.

Этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в

ДОУ и стимулирование роста уровня профессионально- педагогической компетентности начинающих педагогов.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества.

Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

План работы на 2024 – 2025 уч. год

месяц	содержание работы	ответственные
сентябрь	- практикум по разработке тематического планирования на 1 младшую группу и плана воспитательной работы - практическое занятие (оформление плана воспитательной работы и конспектов) - помощь подготовки родительского собрания, возрастные особенности детей 2-3 лет	педагог – наставник Золотарева О.Н молодой педагог Аскарян С.А.
октябрь	- консультация для педагога (адаптация детей к детскому саду) - консультация для родителей (памятка для родителей при поступлении ребенка в детский сад) - беседа (формирование навыков формирования навыков одевания и раздевания)	педагог – наставник Золотарева О.Н молодой педагог Аскарян С.А.
ноябрь	- помощь в организации прогулки в осенний период - взаимопосещения занятий, обмен опытом - консультация (какие игрушки необходимы ребенку 2-3 лет) - оформление стенда ко дню матери	педагог – наставник Золотарева О.Н молодой педагог Аскарян С.А.
декабрь	- подготовки к проведению родительского собрания -беседа (как подготовить ребенка ко сну) - консультация (одежда для прогулок зимой)	педагог – наставник Золотарева О.Н молодой педагог Аскарян С.А.
январь	- подготовка к зимней прогулке, обмен опытом - самоанализ собственной деятельности за прошедшие пол года	педагог – наставник Золотарева О.Н молодой педагог Аскарян С.А.

	- мастер класс педагога наставника	
февраль	- роль отца в воспитании малыша - фотовыставка «Я и мой папа» - беседа (пальчиковые игры для детей младшего дошкольного возраста)	педагог – наставник Золотарева О.Н молодой педагог Аскарян С.А.
март	- беседа (значение самообслуживания в воспитании детей) - фотовыставка «Мы с мамочкой похожи как 2 капельки воды» - консультация «Здоровье в порядке, спасибо зарядке»	педагог – наставник Золотарева О.Н молодой педагог Аскарян С.А.
апрель	- помощь в привлечении родителей в изготовлении кормушек для птиц - посещение режимных процессов у молодого специалиста - обзор периодической педагогической печати	педагог – наставник Золотарева О.Н молодой педагог Аскарян С.А.
май	- помощь в проведении родительского собрания «Вот и стали мы на год взрослее» - игры с детьми в летний период - подведение итогов работы.	педагог – наставник Золотарева О.Н молодой педагог Аскарян С.А.

План работы на 2025 – 2026 уч. год.

Цель работы. Оказание помощи начинающему воспитателю в его профессиональном становлении.

Задачи.

1. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развивать его способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
2. Формировать умения применять формы и методы в работе с детьми младшей группы
3. Уметь решать общие вопросы организации работы с родителями.

Месяц	Содержание работы	Форма проведения
сентябрь	1. Анкетирование 2. Оказание помощи в организации качественной работы с документацией (план по самообразованию, план по воспитательно-образовательной работе с детьми) 3. Оформление документации группы	Собеседование Консультация Ответы на интересующие вопросы
Октябрь	1. Мониторинг детского развития 2. «Педагогическая стрессоустойчивость»	Помощь в подборе диагностического материала Тестирование
Ноябрь	1. Учимся проводить родительское собрание 2. Моделирование педагогических ситуаций 3. Консультация «Создание благоприятного эмоционального климата в группе»	Помощь в организации и проведении собрания

Декабрь	1. Посещение занятий с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения 2. Основные проблемы в педагогической деятельности начинающего воспитателя	Просмотр и обсуждение
Январь	1. РППС в младшей группе. Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала) 2. «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»	Консультация Памятка
Февраль	1. Самостоятельная организация и руководство дидактическими играми детей. 2 «Как подготовиться к докладу, выступлению»	Наблюдение Помощь в подборе дидактических игр во второй младшей группе Памятка
Март	1. «Правильно оформляем конспект занятия» 2. «Формы и виды анализа занятия» 3. «Виды анализа детской деятельности»	Консультация Памятка
Апрель	1. Правила оформления родительского уголка, папок-передвижек, наличие материала, форма их оформления 2. Проанализировать работу воспитателя по формированию у младших дошкольников самостоятельности в процессе самообслуживания	Консультация Посещение режимных моментов
Май	1. Составление аналитической справки наставника с начинающим воспитателем за учебный год. Оформление презентации, обсуждение итогов и планы на будущий учебный год	Совместная деятельность

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

4. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы рассчитана на один учебный год. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников. Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.