

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МАДОУ ЦРР детский сад № 7

/ Э.Р. Бажнова

Приказ от «25» сентября 2023 г. № 122/2-А



## Персонализированная программа наставничества

наставническая группа:

воспитатель

Голендухина Марина Анатольевна (наставник)

воспитатель

Подгорбунская Наталья Петровна (наставляемый)

г. Верхняя Пышма

2023 г.

## **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.

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

Срок реализации программы: 1 год.

## Информационный лист программы

Наименование программы	«Персонализированная программа наставничества педагогических работников МАДОУ ЦРР детский сад №7»
Форма наставничества	«педагог – педагог»
Наставническая пара	Воспитатель Голендухина Марина Анатольевна (наставник) воспитатель Подгорбунская Наталья Петровна (наставляемый)
Сведения о наставнике	Голендухина Марина Анатольевна, воспитатель Квалификационная категория – первая педагогический стаж – 5 лет стаж работы в ДОУ – 2 года
Сведения о наставляемом	Подгорбунская Наталья Петровна воспитатель первой младшей группы квалификационная категория – нет педагогический стаж работы- 1 год Стаж работы в ДОУ - 1 год
Цель Программы	Оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивация на дальнейшее саморазвитие.
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения.</li> <li>2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям в ДОУ и т.д.).</li> <li>3. Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.</li> <li>4. Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности.</li> <li>5. Ускорить процесс профессионального</li> </ol>

	<p>становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности. Способствовать профессиональному развитию и раскрытию творческого потенциала.</p>
Этапы реализации	<p>1 этап – адаптационный «Добро пожаловать! Мы все тебе рады!»;</p> <p>2 этап – основной, развивающий «Попробуй себя! Я тебе помогу»;</p> <p>3 этап – контрольно-оценочный «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!».</p>
Основные направления	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно - образовательного процесса.</li> <li>2. Формирование навыка ведения педагогической документации.</li> <li>3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно - образовательного процесса.</li> <li>4. Развитие профессиональной компетенции.</li> <li>5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.</li> </ol>
Формы работы с наставляемым	<ul style="list-style-type: none"> <li>• анкетирование по выявлению профессиональных трудностей;</li> <li>• консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, поведению документации;</li> <li>• индивидуальное консультирование;</li> <li>• совместная деятельность наставника и наставляемого;</li> <li>• привлечение наставляемого к участию в активных формах по обмену опытом работы: семинарах, конкурсах, практических занятиях, мастер-классах и т.д.;</li> <li>• наблюдение за организацией воспитательно - образовательного процесса в группе;</li> <li>• подготовка и показ открытого занятия;</li> <li>• координирование деятельности работника со стороны наставника и др.</li> </ul>
Ожидаемые результаты	<p><u>Для наставника:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт.</li> <li>• Расширяется набор используемых в своей</li> </ul>

	<p>практике инструментов передачи знаний и опыта.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Происходит рост самооценки наставника.</li> </ul> <p><u>Для молодого педагога:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Молодой педагог быстрее адаптируется в должности.</li> <li>• Целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал.</li> <li>• Получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.</li> </ul>
--	---

**Примерный план мероприятий по реализации программы на  
2023-2024 учебный год**

Планируемые мероприятия	Форма отчетности	сроки
Анкетирование педагога. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анкетирование педагога с целью диагностики имеющихся проблем и затруднений молодого специалиста. Анкета для молодого педагога (вводная анкета), Диагностика профессиональных затруднений педагога.	Сентябрь
Помощь в усвоении основных нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность организации	Изучение локальных нормативных актов ДОУ, регламентирующих организацию образовательного процесса и воспитательной работы (рабочая программа, рабочая программа воспитания, учебный план, план работы ДОУ на 2023-2024 уч. год).	Сентябрь
Консультация «Возрастные особенности развития детей 2-3 года»	Мониторинг детского развития данного возраста (по образовательным областям)	Сентябрь-май
Выбор методической темы для самообразования. Составление плана работы по самообразованию.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Выбор темы по самообразованию «Адаптационный период в детском саду».</li> </ul>	Сентябрь-май

Консультация «Адаптация ребенка в детском саду»	Взаимодействие с родителями в адаптационный период	Сентябрь
Консультация «Развитие речи с помощью пальчиковых игр»	Картотека пальчиковых игр для малышей. Реализация пальчиковых игр на занятиях, в режимных моментах	Октябрь
Консультация «Беседы по безопасности с детьми младшего дошкольного возраста»	Картотека бесед по безопасности	Октябрь
Методические рекомендации по организации и проведению режимных моментов.	Беседа «Виды и организация режимных моментов в ДОУ».	Ноябрь
Консультация «Методические рекомендации в подготовке и проведении занятия в 1 младшей группе»	Применение методик по проведению занятий в образовательной деятельности	Ноябрь
Консультация «Работа с родителями в детском саду»	Формы работы (Выставки совместного творчества детей, консультации, папки-передвижки для родителей, родительские собрания, мастер-классы, участие в конкурсах и др.)	Декабрь
Консультация «Формирование здорового образа жизни детей младшего дошкольного возраста в ДОУ».	Картотека бесед и игр по здоровому образу жизни в 1 младшей группе	Декабрь
Консультация «Формирование навыков самообслуживания у детей младшего дошкольного возраста»	Применение навыков самообслуживания в режимных моментах	Январь
Консультация		

«Использование современных образовательных технологий в развитии младшего дошкольного возраста»	Применение различных технологий в образовательной и игровой деятельности	Январь
Консультация «Педагогическое портфолио». «Технология портфолио дошкольника и воспитателя»	Папка «Педагогическое портфолио», Участие воспитателя в семинарах, форумах, публикации в СМИ.	Февраль
Консультация «Конкурсное движение – как один из инновационных способов повышения уровня компетентности воспитателя детского сада»	Участие в конкурсах воспитателя и воспитанников	Февраль
Посещение НОД молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи	Методические рекомендации по составлению конспекта НОД	Март
Планирование и организация занятий.	Подготовка конспекта НОД. Педагог проводит НОД в присутствии педагога - наставника, после занятий идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений.	Март
Консультация «Проектная деятельность. Привлечение родителей к проектной деятельности»	Реализация проекта по развитию мелкой моторики «Умные пальчики»	Апрель
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение). Консультация по организации предметно-развивающей среды в группе. Оформление в группе центров для	Апрель

	самостоятельной художественной деятельности, «Озорные пальчики», «Центра комплексной безопасности».	
Заключительная диагностика Методическая выставка достижений молодого воспитателя, эссе Анкетирование молодого специалиста	Проведение диагностики развития детей. Методическая выставка достижений молодого воспитателя. Заключительное анкетирование с целью выявления положительных результатов и построения возможного дальнейшего индивидуального маршрута развития педагога и оказания помощи.	Май

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов - единомышленников разных поколений.