

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Детский сад №51»

660032, г.Красноярск, ул.Белинского 1 «Д» тел.2019660 E-mail: dou51@mailkrsk.ru,
ОКПО 04701000 ОГРН 1022402479659 ИНН/КПП 2465003590/246501001

Рассмотрена на
педагогическом совете
07.10.2024 Протокол №2

Утверждаю
Заведующий МБДОУ №51

О.В.Кудринская



**Персонализированная программа наставничества
педагога-наставника МБДОУ №51
Воспитателя Толкачевой Елены Михайловны**

На 2025-2026 учебный год

Цель: Оказание помощи и поддержки начинающему педагогу в его профессиональном становлении в условиях образовательного пространства МБДОУ №51

Задачи:

- Поддерживать интерес молодого педагога к педагогической деятельности.
- Помочь молодому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации в дошкольном образовательном учреждении
- Передать свой опыт и знания молодому педагогу, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности
- Формировать умения теоретически обоснованно выбирать оптимальные средства, методы и организационные формы образовательной работы, определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
- Оказывать помощь в искоренении профессиональных трудностей и преодолении кризисов, помогать во внедрении инновационных технологий и педагогического опыта.
- Формировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании, повышении своего теоретико-методического уровня, профессиональной компетентности, мастерства через созданный канал обмена информацией

Участники программы: педагоги-наставники, наставляемые педагоги.

Ожидаемые результаты:

Педагоги ДОУ имеют показатели, отражающие положительную динамику личностного и профессионального роста, мотивацию к работе.

Улучшится качество образовательного процесса в целом в ДОУ.

Плавный «вход» молодого педагога в профессию

Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

Измеримое улучшение личных показателей

1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы;
3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
4. Совершенствование приемов, методов работы;
5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий;
6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

Основные принципы Программы

В современных условиях молодой педагог должен как можно быстрее адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Очень важно начинающему воспитателю получить поддержку более опытного педагога, который способен предложить столь необходимую практическую и теоретическую помощь. Совместная деятельность шефа-наставника и молодого педагога ДОО строится на принципах, наиболее значимых на начальном этапе работы:

- ✓ добровольности и целеустремленности работы наставника.
- ✓ сотрудничества и диалога позволяет создать в ходе занятий благоприятную атмосферу среди начинающих педагогов и опытных специалистов
- ✓ доброжелательности и взаимное уважение.
- ✓ Согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием годового плана и основной образовательной программы дошкольного образования.
- ✓ Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.
- ✓ Принцип системности - непрерывности накопления опыта;

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

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

С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только в новых дошкольных учреждениях, но и в 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 педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит

от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведет за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью. Становление молодого специалиста, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

Программа наставничества разработана с целью становления и адаптации педагога к новым условиям и требованиям, его активной позиции, формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности в конкретном учреждении.

Актуальность

Обновление рабочего коллектива – норма успешного существования любой профессиональной группы. Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в дошкольных образовательных учреждениях молодых специалистов поднимается на различных уровнях. А между тем, по-прежнему существует проблема, как привлечь в детский сад грамотных молодых специалистов, и что еще существеннее, как удержать их. Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество специалистов, имеющих специальность «воспитатель ДОУ», не имеют достаточной квалификации, имеющих перерыв в работе – утрачивают необходимые компетенции, а сменившие место работы – нередко трудно адаптируются к новому коллективу и требованиям к работе и оформлению документации. Но еще более печален тот факт, что из этих молодых специалистов почти половина уходит из системы образования через несколько лет.

Проблемы, возникающие в работе молодого педагога (проблема адаптации в

коллективе, создание эмоционально-благоприятной атмосферы, вопросы методической подготовки грамотного специалиста) вполне можно решать в стенах образовательного учреждения при помощи качественной организации шефов-наставников с начинающими воспитателями.

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

Проблема:

Недостаточный уровень профессиональной компетентности, устаревшие или утратившие актуальность теоретические знания педагогов, недостатки в практической части, в области нормативно-правовых документов, современных требований к дошкольному образованию.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь различным категориям сотрудников. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения работника в новую должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного воспитателя по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения. Наставник работает со специалистами, имеющими трудовой стаж педагогической деятельности до 3-х лет, прошедшими профессиональную переподготовку, пришедшими из других образовательных учреждений, имеющими длительный перерыв в педагогической деятельности, ощущающими недостаток в знаниях в той или иной области, педагогам, не имеющим опыта работы в данной должности. Основными принципами 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.

Этапы становления молодого специалиста:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Практически каждому педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы. Каждому требуется сопровождение на том или ином этапе. В дошкольной

образовательной организации можно выделить следующие категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей текущего года, студенты последних курсов очных или заочных форм обучения.

2. Начинаящие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

3. Сотрудники, пришедшие из других образовательных учреждений, других регионов и тд.

4. Воспитатели, имеющие перерыв деятельности больше 2-х лет.

5. Педагоги, не имеющие базового профильного образования, прошедшие профессиональную подготовку.

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

Программа «Наставничество» способствует становлению и совершенствованию педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития его личности 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.

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

Направления	Содержание направления
Профессионализация	Формирование и совершенствование новых профессиональных качеств
Социализация	Культивирование и развитие новых и необходимых качеств личности

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий опыт работы более 10 лет, воспитанники которого имеют стабильные результаты в освоении ООПДО. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

III. КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	- стабильно высокие результаты образовательной деятельности; - отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.
Профессиональные знания и навыки	- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей-дошкольников; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание и умение работать с компьютером.
Профессионально важные качества личности.	- умение обучать других - умение слушать - умение говорить (грамотная речь) - аккуратность, дисциплинированность, ответственность - ориентация на результат - командный стиль работы
Наличие мотивации	- потребность в приобретении опыта управления людьми - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

IV. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

I. Подготовительный этап реализации программы.

Данный этап включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Определение и закрепление пар и групп наставник-наставляемый.
- Подбор методической литературы.
- Определение обязанностей и прав молодого педагога, а также исходный объем его знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.
- Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества.

Процесс повышения профессионализма молодых педагогов строится с учетом следующих факторов: базового образования; личных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т. п.); педагогических потребностей

II этап программы - Реализационный:

Педагог – наставник реализует программу наставничества, предоставляет молодому педагогу материалы для самосовершенствования.

Соответственно, должен быть разработан индивидуальный план наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы.

Этап вхождения 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 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 педагогами является повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОО и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности педагогов.

Многолетний опыт работы позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы с педагогом - наставником о цели, назначении, принципах и содержании деятельности ДОО, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения профессионально-педагогической компетентности воспитателей.
5. Вовлечение педагогов в научно-методическую и инновационную работу.
6. Досуговая деятельность и неформальное общение профессиональной направленности.
7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
10. Обеспечение педагогам возможности самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
12. Своевременное решение конфликтных ситуаций.
13. Организация отчетных мероприятий с презентацией результатов работы.
14. Составление отчетов о проделанной работе.

Данный этап предполагает:

Изучение теоретического содержания ООПДО, законодательной базы;

Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их

в работе с детьми.

Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.

Ознакомление специалистов с организацией развивающей предметно-пространственной среды в группах.

Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.

Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых педагогов 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 педагогов по работе с родителями.

Самообразование молодых педагогов.

Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Формы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение за педагогическим процессом опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, мастер-классы, семинары-практикумы и т.д.

Разнообразные формы работы со специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

III этап реализации программы - Итоговый.

Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагога.

Педагог – наставник не просто передает молодому педагогу необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

- 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 педагогом, целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля. Отражается в карте индивидуальных достижений наставляемого.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей и потребностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОО, поэтому она не может быть единой для всей системы дошкольного образования.

V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, педагогами, заместителем заведующего по учебно-воспитательной работе (куратором), руководителем дошкольной организации.

На основе плана работы учреждения (дорожной карты) по наставничеству наставник составляет персонализированную программу, в содержание которой включен индивидуальный план работы на учебный год, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль.

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

**Индивидуальный план работы
на 2024-2026 уч.г
педагога-наставника *Толкачевой Е.М.*
с наставляемым педагогом *Поповой Н.В.***

№	Мероприятия	Срок	Форма работы	Выполнил
Организационно-методическое направление				
	Диагностика профессиональных компетенций педагога, его способностей к саморазвитию. Выявление факторов, стимулирующих и препятствующих развитию педагогов.	октябрь 2 неделя	Малоформализованные эмпирические формы и методы диагностики: наблюдение, беседа, опрос, анкетирование.	
	Подготовка методической базы	3 неделя	Обзор литературы	
	Составление персонализированной программы и индивидуального плана работы педагога-наставника на учебный год	4 неделя	Работа с документацией	
	Организация в учреждении промежуточных и итоговых отчетных мероприятий	в течение года	Презентация опыта работы и достигнутых результатов	
Учебно-методическое направление				
	Изучение нормативно-правовой базы, регулирующей образовательную деятельность и работу ДОУ.	октябрь	Консультация	
	Номенклатура документации педагога в МБДОУ №51	октябрь	Консультация	
	Обсуждение темы и плана самообразования педагога	октябрь	Помощь в выборе темы, разработке плана по самообразованию.	
	«Планирование воспитательно-образовательной работы в условиях реализации ООПДО МБДОУ №51 - перспективное планирование; -календарно-тематическое планирование	ноябрь	Практикум, изучение документации	
	«Основные требования к написанию конспекта НОД»	ноябрь	Консультации	

	<p>Организация и проведение НОД</p> <p>Изучение методики проведения НОД, эффективное использование дидактического материала и ИКТ в работе с детьми младшего дошкольного возраста.</p> <p>«Организация и проведение педагогической диагностики в детском саду».</p> <p>«Знакомство с новыми игровыми технологиями и способами их использования в работе с детьми средней группы»</p> <p>«Организация воспитательно-образовательной работы в средней группе в утренние часы»</p> <p>«Нетрадиционные формы взаимодействия педагога с родителями»</p> <p>«Организация воспитательно-образовательной работы в группе раннего возраста во второй половине дня»</p> <p>«Организация двигательного режима в группе в течение дня»</p> <p>«Организация воспитательно-образовательной работы на прогулке»</p> <p>«Организация предметно – развивающей среды в группе. Принципы построения»</p> <p>Работа по запросу (индивидуальные темы, предлагаемые к актуализации молодым педагогом)</p>	<p>декабрь</p> <p>январь</p> <p>январь</p> <p>февраль</p> <p>март</p> <p>март</p> <p>апрель</p> <p>апрель</p> <p>май</p> <p>май</p> <p>в течение года</p>	<p>Посещение НОД у наставника</p> <p>Посещения НОД молодого педагога. Обсуждение. Совместная разработка конспектов НОД.</p> <p>Рекомендации</p> <p>Практикум</p> <p>Посещение режимных моментов молодого педагога, обсуждение, рекомендации</p> <p>Презентация. Помощь в разработке примерной тематики родительских собраний и консультаций для родителей.</p> <p>Посещение режимных моментов молодого педагога, обсуждение, рекомендации</p> <p>Консультация</p> <p>посещение прогулки у наставника</p> <p>Рекомендации.</p> <p>Собеседование</p>	
--	---	---	--	--

Научно-методическое направление

1.	Публикация, размещение и поиск материалов профессиональной деятельности по данному направлению	январь	Обзорный мониторинг	
2.	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня и форматах проведения	март	Аналитический отчет	
3.	Презентация промежуточных и итоговых результатов работы на различных площадках	в течение года	Совместные проекты	

Аналитическое направление

1.	Анализ результатов диагностики педагога.	октябрь	Изучение материалов	
2.	Совместная разработка тактики, форм и методов работы.	октябрь	Беседа	
4.	Промежуточный отчет о результатах деятельности.	январь	Презентация	
5.	Презентация карты индивидуального роста наставляемого. Итоговый отчет о проделанной работе	май	Отчетное выступление на педсовете. Самоанализ молодого специалиста.	