

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД №15 «БЕРЕЗКА» ЛЕВОКУМСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

Принята:  
на заседании  
Педагогического совета  
Протокол № 1  
от « 29 » августа 2024 г.



Утверждаю:  
заведующий  
Е.А.Чаликова  
« 29 » августа 2024 г  
приказ № 72-од

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**«ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»**  
**на 2024 - 2025 учебный год**  
( с воспитателем Запорожцевой Еленой Михайловной)

*Срок реализации: 1 год*

Автор программы:  
инструктор по физической культуре  
Наталья Александровна Калайтанова

с.Владимировка  
2024г.

## 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. 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.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения. Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом - воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации. Срок реализации программы: 1 год.

**Цель:** Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

**Задачи:**

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

**Основные направления:**

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.

**Условия эффективности работы:**

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение НОД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

**Деятельность наставника:**

- 1-й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
- 2-й этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
- 3-й этап - контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

### **Ожидаемые результаты:**

#### **Для молодого специалиста:**

- Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. - Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

#### **Для наставника:**

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

#### **Для образовательной организации:**

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня знаний молодых специалистов в образовательном учреждении.

#### **Принципы наставничества:**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

## **ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

**Форма наставничества: «педагог-педагог».**

<b>Сведения</b>	<b>о малоопытном специалисте</b>	<b>о педагоге-наставнике</b>
<b>Фамилия, имя, отчество</b>	Запорожцева Елена Михайловна	Калайтанова Наталья Александровна
<b>Образование</b>	высшее	Средне- специальное
<b>Какое учебное заведение окончил</b>	ООО «Ваше образование» 2024 год ( воспитатель включая старшего)	Ставропольское педагогическое училище ( воспитатель в детском саду)

<b>Педагогический стаж</b>	малоопытный специалист- 8 месяцев	39 лет , 1 месяц
<b>Место работы</b>	МКДОУ «Детский сад №15 «Березка»	МКДОУ «Детский сад №15 «Березка»
<b>Должность</b>	воспитатель	Инструктор по физической культуре
<b>Предмет</b>	воспитатель в дошкольном учреждении	Специальность: воспитатель детей дошкольного возраста
<b>Учебная нагрузка</b>	36,0ч	36,0ч
<b>Группа</b>	2 группа раннего возраста	Инструктор по физической культуре
<b>Квалификационная категория</b>	Без категории	высшая

**При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:**

<b>Субъекты взаимодействия</b>	<b>Содержание взаимодействия</b>
Ответственный за методическую работу – малоопытный педагог	1.Создание условий для адаптации педагога на работе. 2.Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами.
Малоопытный педагог - воспитанники - родители (законные представители)	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Малоопытный педагог - коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Содержание программы реализуется последовательно.

**Этапы реализации программы:**

1-й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3- этап – контрольно - оценочный.

**1 этап. Адаптационный (Диагностический)**

**Задачи этапа:** выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

**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.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно - образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

**Примерные цели и формы работы:**

<b>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</b>	<b>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</b>	<b>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</b>
<b>Содержание и цели работы</b>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей
<b>Формы работы</b>		
Консультации Семинары-практикумы		Дискуссии Круглые столы

Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов .Анализ педагогических ситуаций	Деловые игры Убеждения, поощрения, беседы
--	---

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. 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.

## **2 этап. Основной (проектировочный).**

**Задача этапа:** реализация основных положений Программы.

Содержание этапа: Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов; - Взаимоподдержка и взаимопомощь;

- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ 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 опытными педагогами начинающим; - Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

## **3 этап. Контрольно-оценочный (Аналитический)**

**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;

- Самоанализ своей деятельности за прошедший год; - Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами; - Подведение итогов, выводы.

## **Формы работы педагога-наставника с наставляемым молодым педагогом.**

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.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;

- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
- наличие практического опыта работы с детьми.

#### **Формы и методы работы:**

- беседы / диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность;
- инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;
- профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой образовательной программой, действующими нормативами, особенностями контингента (обучающихся с ОВЗ);
- индивидуальная работа с опытными педагогами;
- анализ собственной деятельности;
- индивидуальные и групповые консультации;
- педсоветы и семинары;
- открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение опыта, решения практических кейсов; - метод делегирования;
- самообразование, изучение методической литературы; - анкетирование и опросы.

При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности: - «Я расскажу, ты послушай»;

- «Я покажу, ты посмотри»; - «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

#### **Условия эффективности работы:**

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- сочетание теоретических и практических форм;
- оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Для конструктивного взаимодействия наставника и наставляемого необходимо сочетание не только поучений и демонстрации, но и применение наиболее эффективных форм, развивающих деловую коммуникацию, личное лидерство. В МКДОУ запланирована организация деловых и ролевых игр, работа в малых группах, анализ проблемных ситуаций.

Разработаны индивидуальные планы профессионального становления для каждого педагога:

- педагогическое самообразование и самовоспитание; - участие в работе методического объединения; - участие в жизни детского сада.

Процесс повышения профессионализма наставляемого строится с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации;
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Однако есть ограниченные помехи и риски. Следует помнить, что организация деятельности по методическому сопровождению педагогов предполагает наличие таких рисков, как:

- дополнительная нагрузка на сотрудников,
- эмоциональное выгорание,
- увольнение молодых специалистов по разным субъективным причинам.

Анализ возможностей предотвращения возникновения данных рисков указал на актуальность разработки мероприятий (перспективно-тематического плана).

### **План работы педагога-наставника на 2024-2025 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым специалистом**

**Цель:** Создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

**Задачи:** - создать условия для адаптации молодого воспитателя в коллективе; - создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;

- обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
- способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

**Ожидаемые результаты:**

Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;

Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;

- Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- Использование в работе инновационных педагогических технологий.
- 

<b>Месяц</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Метод работы</b>	<b>Ответственный</b>
<b>Сентябрь</b>	Анкетирование «Определение профессиональных затруднений и запросов малоопытных педагогов»	Изучение затруднений малоопытного педагога.  Консультация и ответы на интересующие вопросы.	наставник
	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, план по воспитательно-образовательной работе с детьми раннего возраста.	Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.	наставник  воспитатель.

	3. Оформление документации группы участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов.		
	Консультация для молодого воспитателя «Родительское собрание- форма взаимодействия родителей и ДОУ» Составление протокола родительского собрания.	Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания.  Составление воспитателем конспекта и протокола родительского собрания	Наставник  воспитатель
	Консультация «Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе»	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Методические рекомендации.	наставник
<b>Октябрь</b>	1. Посещение НОД с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения 2. Основные проблемы в педагогической деятельности начинающего воспитателя	Просмотр и обсуждение	наставник воспитатель
	Изготовление пособий, атрибутов для игр по сенсорному развитию в группе раннего возраста.	консультирование при возникших вопросах	Воспитатель наставник
	Организация дидактических игр с детьми раннего возраста	Консультация, памятка	воспитатель
	1. «Правильно оформляем конспект НОД» 2. «Формы и виды анализа НОД»	Консультация, памятка	воспитатель наставник
<b>Ноябрь</b>	1. Родительское собрание 2. Моделирование педагогических ситуаций 3. Создание благоприятного эмоционального климата в группе	Помощь в организации и проведении собрания	наставник

	Составление конспекта образовательной деятельности, направленной на сенсорное развитие дошкольников с помощью современных образовательных технологий. Создание картотеки по сенсорному развитию в группе раннего возраста.	Методические рекомендации.	воспитатель наставник
<b>Декабрь</b>	Создание РППС. Пополнение игровых уголков атрибутикой, необходимой для проведения ролевых игр в группе раннего возраста	Консультирование.	наставник
	Организация и методика проведения новогоднего праздника с детьми раннего возраста	Подготовка к новомуднему празднику, украшение группы.	наставник
<b>Январь</b>	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста	Помощь и контроль в заполнении текущей документации	наставник
	Индивидуальное сопровождение ребенка.	Совместное обсуждение особенностей характера, поведения и развития каждого ребенка и методов их корректирования.	воспитатель наставник
	Повышение профессионального мастерства	Участие в работе педсовета, советы по подготовке материалов к педсовету.	наставник воспитатель
	Разработка конспекта организации прогулки в группе раннего возраста ДОУ.	Методические рекомендации	воспитатель
<b>Февраль</b>	Ведение сайта	Использование ИКТ в работе педагога.	наставник
	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	наставник воспитатель
	Мастер-класс для молодых педагогов «Здоровьесберегающие технологии в работе с детьми дошкольного возраста» Фотоотчёт наставляемых по использованию здоровьесберегающих технологий	Освоение и внедрение инновационных технологий в работу педагога.	наставник  воспитатель
<b>Март</b>	Использование различных	Консультация, советы по	наставник

	технологий в образовательной деятельности детей.	целесообразности их использования.	
	Открытый просмотр проведения молодым специалистом НОД по познавательному развитию «Математика в сказках»	Анализ работы	Воспитатель наставник
	Организация выставки детских работ к празднику мам 8 марта	Практическая помощь в организации и проведении выставки детских работ	наставник воспитатель
<b>Апрель</b>	1. Правила оформления родительского уголка, папок-передвижек, наличие материала, форма их оформления 2. Проанализировать работу воспитателя по формированию у дошкольников раннего возраста самостоятельности в процессе самообслуживания	Консультация Посещение режимных моментов	наставник воспитатель
	Подготовка к организации летней оздоровительной работы.	Разработка и обсуждение перспективно-тематического плана досуговой деятельности на лето	наставник воспитатель
<b>Май</b>	1. Составление аналитической справки наставника с начинающим воспитателем за учебный год. Оформление презентации, обсуждение итогов и планы на будущий учебный год	Отчеты малоопытного педагога и педагога – наставника «Анализ эффективности и результативности работы за 2024 – 2025 учебный год»	наставник воспитатель

### **Заключение.**

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно - образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов»

А.С. Макаренко