

**Содержание**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **I** | **Целевой раздел** | |  |
|  | **1.1.** | Пояснительная записка |  |
|  | **1.2.** | Цели и задачи программы |  |
|  | **1.3.** | Принципы и подходы к формированию Программы |  |
|  | **1.4.** | Психолого-педагогические условия |  |
|  | **1.5.** | Критерии отбора наставников |  |
|  | **1.6** | Механизмы мотивации и поощрения наставников |  |
|  | **1.7** | Ожидаемые результаты реализации программы наставничества |  |
| **II** | **Содержательный раздел** | |  |
|  | **2.1.** | Этапы реализации программы |  |
|  | **2.2.** | Механизмы реализации программы |  |
|  | **Приложения** | |  |

**I. Целевой раздел**

**1.1. 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 ДОУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №1 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития воспитанников» городского округа Красноуфимск Свердловской области «Путь к совершенству» разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, 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 ДОУ», 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 важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОУ 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.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования.

Первая причина: наставничество позволит сообществу учителей, учеников и родителей сформироваться в образовательной организации в качестве новой плодотворной среды для раскрытия потенциала всех участников образовательного процесса. Создание такого сообщества станет возможным за счет построения новых отношений, которые обогащают друг друга с помощью технологий наставничества.

Вторая причина: для сообщества образовательной организации наставничество – это канал получения опыта. Наставничество – необходимый шаг для обеспечения того, чтобы школы, учреждения дополнительного образования, организации профессионального образования стали центром общества, тем самым способствуют развитию образовательной среды. Успешные выпускники могут стать для обучающихся главными наставниками.

Третья причина заключается в том, что с помощью технологии наставничества участники образовательного процесса могут получить опыт, знания, навыки, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи (учебные материалы, система классов, самостоятельная работа и проектная работа, формализованное общение). Это чрезвычайно важно в современном мире.

Высокая скорость обусловлена тремя факторами: прямой передачей жизненного опыта от человека к человеку, доверительными отношениями, взаимообогащающими отношениями, полезными для всех участников наставничества.

**Проблема:**

Недостаточно высокий уровень профессиональный 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 «Путь к совершенству*»* направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции и с позиции развития личности.

**1.2. Цели и задачи программы**

**Цель:** Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, Развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога (наставляемого).

**Задачи:**

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в МАДОУ детский сад 1
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 образовательной работы.
5. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
6. Оказание методической помощи молодому специалисту (наставляемому) в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности.
7. Изучение нормативно-правовой документации.
8. Помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный планы воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.).
9. Применение форм и методов в работе с детьми.
10. Организация НОД, помощь в постановке целей и задач.
11. Использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментов.
12. Углубленное изучение инновационных технологий.
13. Общие вопросы организации работы с родителями.

В программе используются следующие **понятия:**

*Наставничество* – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

*Форма наставничества* – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

*Программа наставничества* – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся»

*Наставляемый –* участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

*Наставник* – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*Куратор* – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

*Методология наставничества* – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого. Система наставничества – комплекс мер, которые компания обязана предпринять, чтобы обеспечить качественную подготовку наставников и в определенной степени гарантировать эффективность их работы.

*Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

*Форма наставничества* – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

*Персонализированная программа наставничества* - это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

**1.3. Принципы и подходы к формированию Программы**

Основными **принципами** системы наставничества педагогических работников являются:

1. принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
2. принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
3. принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
4. принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость

взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

1. принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
2. принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
3. принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
4. принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
5. принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу в МАДОУ детский сад 1. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

**1.4. Психолого-педагогические условия**

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 МАДОУ детский сад №1 является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа *(до 3-х лет)* 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, развития мастерства педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления молодого педагога включают:

* адаптацию *(освоение норм профессии, е ценностей, приобретение автономности);*
* стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
* преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

В МАДОУ детский сад 1 можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.

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

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 «Путь к совершенству*»* способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство.

2. Профессиональное самоопределение.

3. Творческая самореализация.

4. Проектирование профессиональной карьеры.

5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.

6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

**1.5. Критерии отбора наставников.**

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, коммуникативными навыками, гибкостью в общении.

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

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 дошкольного возраста;
* умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;
* знание компьютерной программы.

Профессионально важные качества личности:

* умение обучать других:
* умение слушать;
* умение говорить *(грамотная речь);*
* аккуратность, дисциплинированность;
* ответственность;
* ориентация на результат.

Личные мотивы к наставничеству

* потребность в приобретении опыта управления людьми:
* желание помогать людям *(помощь раскрыться новичкам);*
* потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

Права наставника:

* включать с согласия директора (старшего воспитателя) других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста;
* требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

**1.6. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДОУ, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

* Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ДОУ;
* Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
* Проведение конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;
* Награждение благодарственными письмами ДОУ «Лучший наставник»;
* Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.

**1.7. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества**

Результатом реализации программы наставничества будет

* Повышение уровня мотивированности молодых специалистов;
* Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
* Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
* Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
* Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
* Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
* Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
* Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов МАДОУ детский сад 1

**II. Содержательный раздел**

**2.1. Этапы реализации программы**

Согласно методическим рекомендациям по внедрению методологии (целевой модели) наставничества реализация программы наставничества в образовательных организациях должна включать шесть основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

2. Формирование базы наставляемых.

3. Формирование базы наставников.

4. Отбор и обучение наставников.

5. Формирование наставнических пар или групп.

6. Организация работы наставнических пар или групп.

7. Завершение наставничества.

**Подготовительный этап** реализации программы включает в себя:

* Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
* Изучение дефицита компетенций молодых специалистов.
* Разработка программы сопровождения молодых специалистов в первый год работы.
* Закрепление молодых специалистов за воспитателями стаж рами.
* Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
* Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОУ и утверждаются приказом заведующего МАДОУ детский сад 1 с указанием срока наставничества (не менее одного года).

**Реализационный этап** включает в себя:

* Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н. Е. Вераксы; Т. С. Комаровой; Э.М, Дорофеевой.
* Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
* Совместное составление календарного и перспективного планов работы, проектирование образовательного процесса.
* Изучение опыта работы коллег структурного подразделения МАДОУ детский сад 1 и других ДОУ.
* Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
* Взаимопосещение образовательных мероприятий молодых специалистов и наставников.
* Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.
* Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
* Самообразование молодых специалистов.

Начальный 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, стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

* Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:
* Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности структурного подразделения МАДОУ детский сад 1 о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
* Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
* Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого - педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
* Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
* Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.
* Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
* Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
* Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
* Контроль, учет и оказание методической помощи воспитателям.
* Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
* Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
* Организация индивидуального наставничества (распределение наставников : оформление документации по наставничеству : рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).
* Своевременное решение конфликтных ситуаций.

**Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества**

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества в образовательной организации, отнесены:

* Положение о наставничестве;
* приказ руководителя образовательной организации о назначении наставников;
* план работы наставника;
* журнал наставника;
* отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
* анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого;
* протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
* соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
* согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы.

**Педагог-наставник:**

* содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
* обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
* координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания
* и обучения детей;
* оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно- образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
* передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
* знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
* консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

**Формы работы,** используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение мерпориятий, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т. д. Разнообразные формы работы с молодыми 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 начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой работы структурного подразделения МАДОУ детский сад 1, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

**Третий этап реализации программы - итоговый** включает в себя.

* Показ молодыми специалистами открытых мероприятий: в образовательной организации, на муниципальном уровне.
* 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.

**2.2. Мониторинг процесса реализации программы наставничества**

На первом этапе мониторинга ведется изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы в парах и группах наставник-наставляемый.

Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник – наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества.

2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

* сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
* обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
* контроль за процессом наставничества;
* описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
* определение условий эффективного наставничества;
* контроль показателей социального и профессионального благополучия;
* анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

В результате мониторинга появится материал, на основании которого можно будет сделать вывод о наличии сильных и слабых сторон участников программы, обозначатся расхождения между ожиданиями от реализации программы и реальными результатами.

**2.3 Механизм реализации программы**

Реализация программы «Путь к совершенству» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, заместителем руководителя, руководителем дошкольной организации.

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.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Путь к совершенству» представляются на итоговом педагогическом совете.

**Примерное планирование работы по наставничеству**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Планируемые мероприятия** | **Дата** | **Отметка о выполнении**  **Форма отчетности** |
| **1** | Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования  Оказание помощи в оформлении групповой документации  Оформление документации  Оказание помощи в написании рабочей общеобразовательной программы.  Оказание помощи в написании дополнительной общеразвивающей программы. | сентябрь | Наличие календарно - тематического планирования |
| Наличие рабочей и дополнительной общеобразовательных программ |
| **2** | Планирование и организация НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.  Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе. | октябрь | Конспекты НОД |
| Отчет об использовании образовательных технологий |
| **3** | Оказание помощи в написании конспекта НОД.  Самостоятельное проведение НОД (открытое занятие).  Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья. | ноябрь | Конспект НОД  Проведение открытого занятия. |
| Консультация, посещение наставником физкультурного занятия, анализ деятельности молодого специалиста, подбор литературы |
| **4** | Организация совместной деятельности.  Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в ДОУ  Изготовление совместного дидактического пособия.  Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога (наставляемого) в подготовке материала для родительского собрания. | декабрь | Умение планировать и организовывать совместную деятельность.  Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования для  физкультурного уголка, составление картотеки гимнастики после сна |
| Совместное проведение родительского собрания |
| **5** | Подготовка и проведение праздников и развлечений  Организация курсовой подготовки молодого педагога (наставляемого) | январь | Совместное проведение праздников, развлечений. |
| Наличие документа о повышении квалификации |
| **6** | Анализ НОД, определение эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности  Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий, использование проектов в воспитательном процессе. Проекты «Защитники Отечества», «Земля – наш общий дом». | февраль | Умение анализировать НОД Конспекты НОД |
| Создание и проведение проектов |
| **7** | Организация предметно-пространственной среды в группе и на участке.  Организация прогулок с детьми  Выступление молодого педагога на педагогическом совете (консультация) | март | Открытые взаимопосещения.  Проведение консультации.  Помощь наставника в подготовке выступления |
| **8** | Организация самостоятельной деятельности детей и руководство творческими играми детей | апрель | Умение планировать и организовывать самостоятельную деятельность.  Проведение мастер - класса |
| **9** | Подготовка к проведению итогового педагогического обследования индивидуального развития детей  Составление отчетов наставника и молодого специалиста.  Подготовка к летнему оздоровительному периоду. | май | Контроль наставника |
| Предоставление отчетов |

**Приложение 1**

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад общеразвивающего вида № 1 с приоритетным осуществлением деятельности

по художественно-эстетическому направлению развития воспитанников»

городского округа Красноуфимск Свердловской области

623300, Свердловская область, г. Красноуфимск, ул. Свободы, 44, тел.: (834394) 5-01-31, e-mail: d.sad-1@ yandex.ru

**ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ**

**наставника – воспитателя с молодым педагогом**

**на 2022 -2023 уч. год**

Составители: Забирова В. И.,

Искорцева К. В.

Красноуфимск, 2022

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога.

         Задачи:

         - оказание методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;

         - изучение нормативно-правовой документации;

         - помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);

         - применение форм и методов в работе с детьми средней группы;

         - организация НОД, помощь в постановке целей и задач;

         - использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментах;

         - механизм использования дидактического и наглядного материала;

         - углубленное изучение инновационных технологий;

         - общие вопросы организации работы с родителями.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Планируемые мероприятия** | **Дата** | **Отметка о выполнении**  **Форма отчетности** |
| **1** | Выявление знаний и затруднений у молодого педагога в процессе воспитательно-образовательной деятельности в начале года.  Оказание помощи в организации работы с документацией -  - изучение примерной основной образовательной программы дошкольного образования От рождения до школы под редакцией Н. Е. Вераксы, Т. С. Комаровой, М. А. Васильевой.  - знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.  - изучение целей и задач годового плана.  - структура перспективно-календарного планирования.  - структура комплексно-тематического планирования  Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования  Оказание помощи в оформлении групповой документации  Оформление документации  Оказание помощи в написании рабочей общеобразовательной программы.  Выбор темы самообразования, составление плана; общие вопросы ведения портфолио  Оказание помощи в написании дополнительной общеразвивающей программы «LEGO-мастер» для детей младшего дошкольного возраста (3-4 года) | сентябрь | Анкетирование  Консультации и ответы на интересующие вопросы.  Наличие календарно - тематического планирования |
| Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.  Наличие рабочей и дополнительной общеобразовательных программ |
| **2** | Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей.  Родительское собрание.  Мониторинг детского развития.  Планирование и организация НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.  Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе. | октябрь | Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей.  Помощь в организации и проведении собрания.  Подбор диагностического материала.  Конспекты НОД |
| Отчет об использовании образовательных технологий |
| **3** | Изучение методики проведения НОД по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.  Оказание помощи в написании конспекта НОД.  Самостоятельное проведение НОД (открытое занятие).  НОД «День матери»  Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья.  Подготовка и участие в муниципальном конкурсе молодых педагогов «Начало-2023»  1 этап с 04.11 по 5.12 Эссе, Интернет ресурс  2 этап с 9.12 | ноябрь | Посещение наставником НОД молодого педагога (1-2 раза в неделю)  Конспект НОД  Проведение открытого занятия. |
| Консультация, посещение наставником физкультурного занятия, анализ деятельности молодого специалиста, подбор литературы. |
| Участие в муниципальном конкурсе молодых специалистов |
| **4** | Организация совместной деятельности.  Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в ДОУ  Изготовление совместного дидактического пособия по развитию речи.  Общие вопросы ведения портфолио педагога  Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога (наставляемого) в подготовке материала для родительского собрания. | декабрь | Умение планировать и организовывать совместную деятельность.  Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования дляфизкультурного уголка, составление картотеки гимнастики после сна |
| Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме |
| Совместное проведение родительского собрания |
| **5** | Подготовка и проведение праздников и развлечений  Организация курсовой подготовки молодого педагога (наставляемого)  Подготовка и участие в муниципальном конкурсе профессионального мастерства «НАСТАВНИК+МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ = КОМАНДА» | январь | Совместное проведение праздников, развлечений. |
| Наличие документа о повышении квалификации |
| Участие в муниципальном конкурсе наставников и молодых специалистов |
| **6** | Анализ НОД, определение эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности  Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий, использование проектов в воспитательном процессе. Проекты «Защитники Отечества», «Земля – наш общий дом».  Использование в работе ИКТ. | февраль | Умение анализировать НОД Конспекты НОД |
| Создание и проведение проектов.  Консультация и ответы на интересующие вопросы. Анализ перспективного плана проектной деятельности.  Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями. |
| **7** | Организация предметно-пространственной среды в группе и на участке.  Организация прогулок с детьми. Виды и организация режимных моментов в детском саду.  Использование современных здоровье сберегающих технологий.  Выступление молодого педагога на педагогическом совете (консультация) | март | Открытые взаимопосещения.  Проведение консультации.  Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником. Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста. |
| Помощь наставника в подготовке выступления |
| **8** | Составление конспектов и проведение НОД по всем образовательным областям молодым специалистом  Организация самостоятельной деятельности детей и руководство творческими играми детей  Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.  Мониторинг детского развития | апрель | Посещение наставником НОД и режимных моментов молодого педагога.  Умение планировать и организовывать самостоятельную деятельность.  Проведение мастер - класса  Работа с диагностическим материалом |
| **9** | Подготовка к проведению итогового педагогического обследования индивидуального развития детей  Родительское собрание  Составление отчетов наставника и молодого специалиста.  Подготовка к летнему оздоровительному периоду.  Проведение итогов работы | май | Контроль наставника  Помощь в организации и проведении собрания |
| Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи.  Самоанализ молодого педагога Предоставление отчетов |
| **10** | Создание развивающей среды | В течение года | Анализ развивающей среды с требованием ФГОС. |
| **11** | Методика проведения детских праздников | В течение года | Помощь в подготовке и организации праздников. Наблюдение за наставником в роли ведущей и персонажа. |
| **12** | Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения -  - в работе с родителями;  - в работе с детьми;  - в работе с коллегами. | В течение года | Консультации, беседы, ответы на вопросы. |
| **13** | Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности. | По мере необходимости | Обсуждение и консультирование **молодого** педагога по этой теме. |

**Приложение 2**

МАДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №1 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития воспитанников» городского округа Красноуфимск

**Персонализированный план работы педагога наставника с молодым специалистом (учителем-логопедом) дошкольного образовательного учреждения**

**на 2022 – 2023 учебный год**

Педагог-наставник:

Свириденко Ирина Николаевна

Молодой специалист:

Числова Татьяна Михайловна

**г. Красноуфимск**

**Актуальность**

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

Особенностью их труда является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а воспитанники, родители, коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов.

В связи с этим молодым педагогам нужно целенаправленно помогать, создать необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации в коллективе.  
Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

При поддержке наставника молодой педагог начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому родителю, а через него узнать как можно больше о ребенке, и в целом установить доверительные отношения с детьми, а в дальнейшем завоевать любовь детей и уважение их родителей.

**Цель:**

Развитие профессиональных умений и навыков начинающего учителя-логопеда дошкольного образовательного учреждения.

**Задачи:**

1. Оказать методическую помощь начинающему специалисту в повышении уровня профессиональной компетенции.

2. Оказать помощь в создании условий для организации предметно-развивающей среды рабочего кабинета.

3. Развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании.

4. Дать рекомендации по организации различных видов и форм занятий с детьми.

5. Познакомить с разнообразными методами и приёмами, формами организации коррекционных занятий и работы с родителями.

6. Познакомить с разнообразными методами и приёмами обучения при проведении занятий по развитию речи и обучению грамоте.

Логопедическая служба неотъемлемая часть воспитательно-образовательного процесса ДОУ, имеющая свою структуру, специфику, формы организации и контроля.

План наставничества был составлен с учётом содержания логопедической работы учителя-логопеда, работающего на логопункте и осуществлялся по следующим **направлениям:**

1. Профессиональные умения и навыки, которые необходимо совершенствовать;

2. Мероприятия, необходимые для решения выявленных проблем;

3. Посещение занятий наставника;

4. Посещение занятий наставником;

5. Темы для самообразовательной работы.

**Формы работы:**

1. Беседы; дискуссии;

2. Методические консультации;

3. Взаимопосещения НОД и индивидуальных занятий;

4. Мастер – классы;

5. Участие в вебинарах, посещение методических объединений.

Были определены мероприятия для выполнения наставником и молодым специалистом.

Профессиональные умения и навыки, которые необходимо совершенствовать:

1. Информирование специалиста о плане работы наставника на текущий год.
2. Выявление интересов педагога для составления индивидуального плана работы.
3. Умение проводить диагностику речевого развития детей 3-7 лет, подготовка документов для ППк и ТПМПК
4. Умение правильно организовать предметно-развивающую среду в кабинете.
5. Умение применять индивидуально-дифференцированный подход к детям.
6. Умение грамотно подготовить занятие, подобрать дидактический материал.
7. Умение составлять адаптированную рабочую программу по преодолению ОНР.
8. Организация работы по взаимодействию с родителями.
9. Умение составлять индивидуальные планы коррекционного обучения детей посещающих логопункт.
10. Умение составлять план взаимосвязи со специалистами ДОУ.
11. Умение использовать различные модели занятия по обучению грамоте.

**План работы.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **СРОКИ** | **СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ** | **ЦЕЛЬ** | **ФОРМА**  **ПРОВЕДЕНИЯ** |
| Сентябрь | 1. Изучение нормативно-правовой документации.  2. Составление документации учителя-логопеда.  3. Организация первичной диагностики.  4. Содействие в организации предметно- пространственной среды. | Оказать помощь по организации качественной работы с документацией.  Познакомить с правилами, приемами работы с детьми во время проведения диагностического обследования. | Консультация. Беседа.  Показ ведения документации учителя- логопеда.  Показ обследования ребенка (заполнение речевой карты). |
| Октябрь | 1. Содействие в корректировке рабочей программы учителя-логопеда  2. Практикум по составлению индивидуального плана коррекционного обучения на воспитанника по результатам диагностики  3. Консультация «Организация различных видов и форм занятий с детьми» (цели и задачи, требования к проведению).  4. Посещение молодым специалистом занятий, с целью перенять педагогический опыт  5. Подготовка к аттестации.  6. Составление конспекта подгруппового занятия по автоматизации звука.  7. Посещение наставником подгрупповых занятий с целью выявления профессиональных затруднений и оказания практической помощи.  8. Подготовка к родительскому собранию. | Показать практический материал, разработки к занятиям.  Оказать помощь по составлению и проведению занятий.  Проанализировать навыки ведения подгрупповых, индивидуальных занятий.  Распределение вопросов подготовки к родительскому собранию | Консультация.  Беседа.  Наблюдение.  Практикум.  Показ.  Методическая консультация |
| Ноябрь | 1. Взаимопосещаемость фронтальных (подгрупповых) занятий.  2. Консультация «Использование разнообразных методов и приемов обучения при проведении НОД.  3. Посещение наставником индивидуально-подгрупповых занятий с целью выявления профессиональных затруднений и оказания практической помощи  4. Практикум для родителей «Основы проведения артикуляционной и дыхательной гимнастики» (наставник)  5. Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с родителями.  6. Подготовка и участие в муниципальном конкурсе молодых педагогов «Начало-2023» | Оказать помощь по составлению и проведению занятий.  Проанализировать навыки ведения фронтальных (подгрупповых), индивидуальных занятий.  Организация и проведение практикума для родителей. | Показ  Наблюдение.  Консультация  Собеседование.  Мастер-класс  Методическая консультация |
| Декабрь | 1. Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования  • Выбор темы и направление работы  • Подборка методической  литературы  • Собеседование по изученной  методической литературе  2. Посещение индивидуально-подгрупповых занятий.  3. Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий.  4. Консультация «Формы работы взаимодействия с родителями по коррекции речи детей». | Оказание помощи в выборе темы самообразования.  Проанализировать навыки ведения занятий.  Оказать помощь в подготовке мероприятия. Проанализировать проведения практикума. | Консультация  Индивидуальная беседа.  Собеседование.  Посещение  Практикум |
| Январь | 1. Знакомство с современными образовательными технологиями и способами их использования в работе с детьми.  2. Наблюдение за индивидуальной работой с детьми в процессе занятий.  3. Рекомендации по организации взаимодействия со специалистами.  4. Мастер-класс для педагогов (наставник)  5. Подготовка и участие в муниципальном конкурсе профессионального мастерства «НАСТАВНИК+МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ = КОМАНДА» | Познакомить с современными образовательными технологиями  Рекомендовать методические приемы и методы в работе со специалистами | Консультация  Наблюдение.  Индивидуальная беседа.  Практикум |
| Февраль | 1. Использование ИКТ в деятельности учителя-логопеда.  2.. Взаимопосещаемость занятий.  3. Подготовка к практикуму для родителей.  3. Практикум для родителей «Использование здоровьесберегающих технологий на всех этапах коррекционной работы» (молодой специалист) | Показать возможности применения ИКТ в работе.  Проанализировать навыки ведения занятий.  Оказать помощь в подготовке мероприятия  Проанализировать проведения практикума. | Консультация-практикум  Мастер-класс  Наблюдение. |
| Март | 1.. Взаимопосещаемость занятий.  2. Подготовка к участию в конкурсах детей.  3. Участие в конкурсах молодого специалиста.  2. Мастер-класс для педагогов (молодой специалист) | Проанализировать навыки ведения занятий.  Оказать помощь в подготовке к конкурсам. | Методическая консультация  Наблюдение.  Индивидуальная беседа. |
| Апрель | 1. Составление отчетной документации учителя-логопеда.  2. Организация итоговой диагностики.  3. Участие в конкурсах детей и педагогов. | Оказать помощь по организации качественной работы с документацией.  Проанализировать навыки работы с детьми во время проведения диагностического обследования | Методическая консультация  Наблюдение.  Показ |
| Май. | 1. Вывод детей с логопункта  2. Рефлексия (анализ) педагогической деятельности.  • Подведение итогов работы за год.  • Отчёт о результатах работы по теме самообразования. |  | «Круглый стол»  собеседование на МО специалистов службы сопровождения. |
| В течении года. Согласно графику работы кабинета. | Индивидуальные консультации по возникающим вопросам |  | Консультации |
| В течении года. | Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения |  | Консультации |

**Приложение 3**

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

Детский сад №1

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующим МАДОУ «Детский сад №1»

Корекова Г. А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приказ № от 31. 08. 2022г.

ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА

инструктора по физической культуре Тарасовой Ю. А.

с молодым специалистом Смолевой О.С.

на 2022 -2023 учебный год

Цель: Формирование у молодого специалиста профессиональных умений и навыков для успешного применения на практике.

Задачи:

1. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.

2. Ускорить процесс профессионального становления молодого

специалиста, развить его способности качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3. Создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.

4. Развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

5. Способствовать успешной адаптации молодого специалиста к коллективной педагогической культуре, правилам поведения в образовательном учреждении.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п\п | | Содержание деятельности | Сроки | Ответственные |
| 1. | | 1. Знакомство с нормативно – правовой базой учреждения: - изучение целей и задач годового плана; - структура перспективного планирования; - структура календарно-тематического планирования.  2. Мониторинг детского развития: изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.  3. Оказание практической помощи: мастер-класс «Проведение утренней гимнастики в разных возрастных группах»,  открытый показ НОД на основе подвижных игр. | сентябрь | Инструктор по физической культуре |
| 2. | | 1. Оформление и ведение документации в физкультурном зале  (познакомиться с документацией молодого специалиста - инструктора по ФК, обсудить существующие проблемы, дать рекомендации по ведению документации)  2. Оказание практической помощи  Посещение наставником НОД (занятий по физической культуре) с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения. | октябрь | Инструктор по физической культуре |
| 3. | | 1. Консультация «Как подготовить конспект спортивного мероприятия»  2. Оказание практической помощи по разработке и оформлению конспекта спортивного досуга | ноябрь | Инструктор по физической культуре |
| 4. | | 1. Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми  2. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». | декабрь | Педагог-психолог  Инструктор по ФК |
| 5. | | 1. Подготовка детей к «Веселым стартам»  2. Оказание практической помощи: упражнения тренирующего характера на развитие физических качеств (быстроты, силы, гибкости, выносливости) | январь | Инструктор по физической культуре |
| 6. | 1. Формы взаимодействия с родителями «Детский сад и семья – партнеры и друзья»  2. Оказание практической помощи: совместная разработка конспекта спортивного развлечения с участием пап. | | февраль | Инструктор по физической культуре |
| 7. | 1. Здоровьесберегающие технологии в ДОУ  2. Посещение наставником НОД (занятий по физической культуре) с целью выявления профессиональных затруднений при применении здоровьесберегающих технологий и совместное определение путей их устранения. | | март | Инструктор по физической культуре |
| 8. | 1. Особенности проведения подвижных игр  2. Оказание помощи при подготовке к выступлению на родительском собрании | | апрель | Инструктор по ФК |
| 9. | 1. Планирование физкультурно-оздоровительной работы в летне-оздоровительный период  2. Результаты итогового мониторинга по образовательной области «Физическое развитие»  3. Обсуждение итогов работы и планы на будущий учебный период | | май | Инструктор по физической культуре |

**Приложение 4**

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад общеразвивающего вида № 1 с приоритетным осуществлением деятельности

по художественно-эстетическому направлению развития воспитанников»

городского округа Красноуфимск Свердловской области

623300, Свердловская область, г. Красноуфимск, ул. Свободы 44 ул. Советская, 49А, тел.: (834394) 5-01-31, тел.: (834394) 5-15-04,

e-mail: d.sad-1@yandex.ru сайт: <http://1kruf.tvoysadik.ru/>

**Персонализированная план (программа) наставничества**

**Воспитатель ВКК:**

Озорнина Ирина Анатольевна

Красноуфимск, 2022г.

**Содержание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | Паспорт программы | 2стр. |
| **2.** | Пояснительная записка | 3стр. |
| **3.** | Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом | 4стр |
| **4.** | Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом | 4стр. |

**1. Паспорт программы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Название программы** | Персонализированная программа наставничества  для работы с молодыми педагогами дошкольного образования МАДОУ детский сад 1 «Золотой ключик» |
| **Авторы** | Воспитатель ВКК Озорнина Ирина Анатольевна |
| **Целевая аудитория** | Молодой педагог - Диганшина Екатерина Викторовна |
| **Срок реализации** | 9 месяцев (сентябрь 2022г. – май 2023г.) |
| **Этапы реализации** | 1 этап – диагностический (сентябрь 2022г.)  2 этап – практический (октябрь 2022г. – апрель 2023г.)  3 этап – аналитический (май 2023г.) |
| **Цель** | Оказание помощи молодого педагога в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей. |
| **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 теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодому воспитателю.  - 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 |
| **Основные направления** | 1.Повышение профессионального мастерства молодого педагога 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 молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества. |
| **Условия эффективности** | 1..Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.  2. Сочетание теоретических и практических форм работы.  3. Анализ результатов работы.  4.Своевременное обеспечение педагога педагогической и учебно-методической информацией. |
| **Ожидаемые результаты** | 1.Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.  2.Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).  3.Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.  4.Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. |

**2. 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, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности, зависит от опытного педагога наставника и коллектива детского сада.

**3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом**

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодого педагога, 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.

***Формы работы с молодыми педагогами:***

1. Диалог, беседа.

2. Индивидуальная, групповая консультация.

3.Самоанализ собственной деятельности.

4. Практикумы.

5. Анкетирование, опрос

6. Мастер-класс педагога наставника

7. Взаимопосещения, открытые просмотры.

8. Анализ педагогических ситуаций.

9. Диссеминация опыта

10. Деловая игра.

11. Круглый стол.

12. Конкурс профессионального мастерства

**3. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Планирование и организация работы** | **Форма и методы работы с наставником (проведения занятий, бесед, консультаций, мастер –классов и др.)** | **Сроки** |
| **1** | Организация педагогического мониторинга  по выявлению уровня усвоения программного  материала воспитанниками группы. | Консультации и ответы на интересующие вопросы. Оформление документации по педагогическому  мониторингу» | Сентябрь |
| 2 | Изучение методики проведения НОД по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе. | Посещение молодым специалистом НОД у наставника (1-2 раза в неделю). | Октябрь |
| 3 | Показ занятия по развитию речи с использованием технологии мнемотехники | Посещение молодым педагогом | Октябрь |
| 4. | Совместное выступление на педагогической конференции | Показ применения технологии мнемотехника на 2 возраста | Ноябрь |
| 5 | Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей. | Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей.  Помощь в организации и проведении собрания.  Беседа – консультация «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями». | Ноябрь |
| 6 | Посещение в качестве слушателя муниципальные, территориальные, областные семинары, конференции. Городские методические объединения. | Общение  Выбор ГМО | В течение всего года |
| 7. | Показ новой формы работы с родителями совместно с музыкальным специалистом «Театральная гостиная» | Посещением наставником: инновационных мероприятий с  родителями: «Музыкальная сказка».  Консультация «Использование новых форм работы с родителями». | Декабрь |
| 8. | Мастер-класс для родителей «Новогодняя игрушка» | Совместная разработка мастер-класса | Декабрь |
| 9. | Создание портфолио педагога.  Выбор темы самообразования, составление плана; общие вопросы ведения портфолио | Презентация портфолио наставника для молодого педагога  консультирование молодого педагога | Январь |
| 10. | Организация режимного момента в ДОО – Утренний круг. | Посещением молодым педагогом | Февраль |
| 11. | Создание развивающей среды. Консультация по теме «Предметно- развивающей среда, как третий педагог». | Анализ развивающей среды с требованием ФГОС и по шкалам МКДО | Март |
| 12. | Использование в работе метода проектной деятельности. Изучения метода проектной деятельности | Совместная разработка кратко- срочного проекта (Педагог-ребенок-родители). | Апрель |
| 13. | Подготовка к конкурсу профессионального мастерства. | Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта | В течение года |
| 14. | Подготовка к летней оздоровительной работе. | Разработка календарно тематического планирования по теме «Лето красное – БЕЗОПАСНОЕ!» по всем направлениям развития ребенка | Май |

**Приложение 5**

**Журнал наставника**

ФИО наставника –

ФИО наставляемого –

Период:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата встречи | Формат  (очно/дистанционно) | Цель  (тема встречи) | Форма встречи  (диалог, обсуждение, экскурсия, лекция, открытое занятие, мастер-класс, родительское собрание, практическая работа и т.д.) | Содержание | Результат |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |