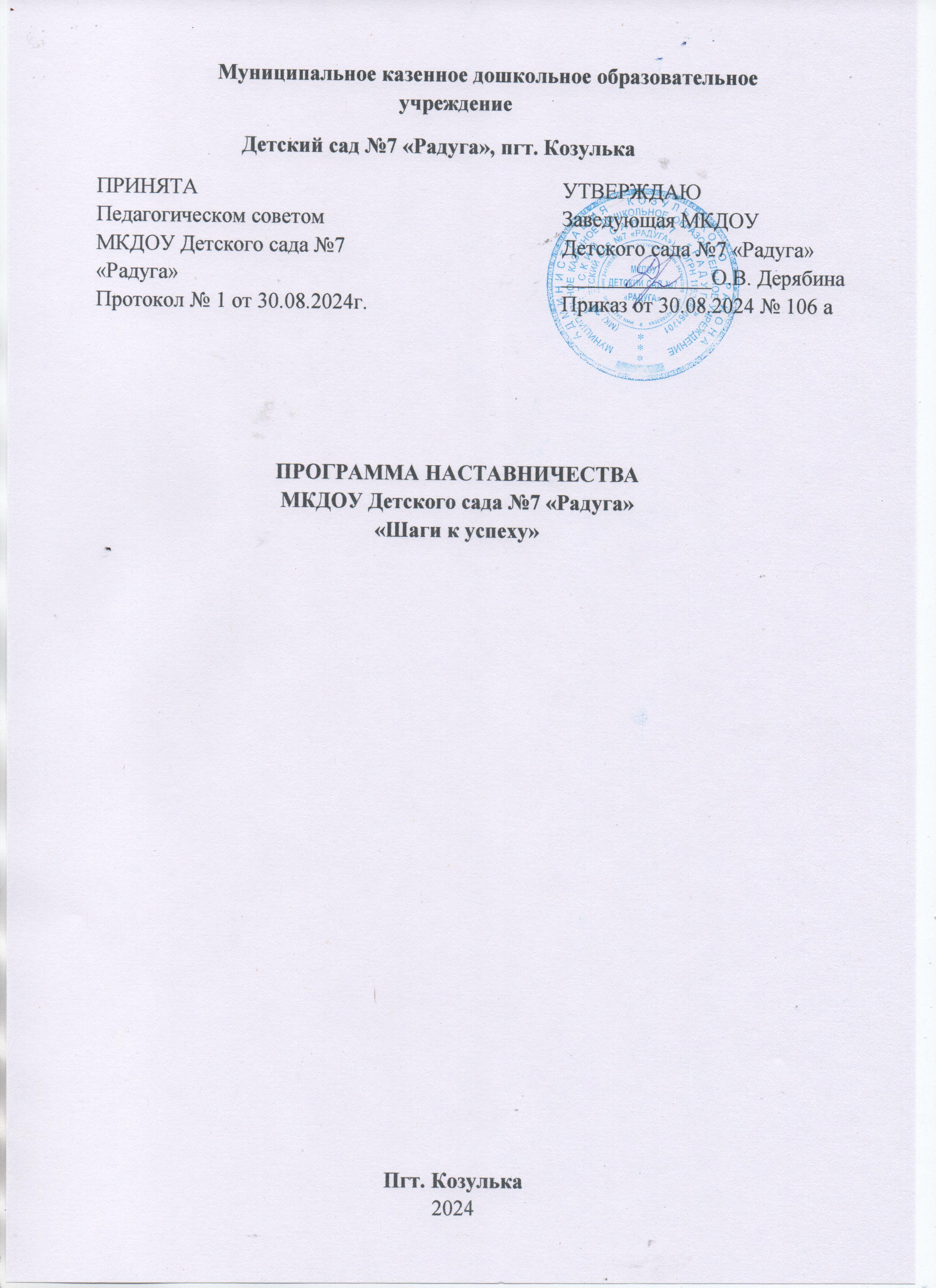
** Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение**

**Детский сад №7 «Радуга», пгт. Козулька**

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТА  Педагогическом советом  МКДОУ Детского сада №7  «Радуга»  Протокол от 30.08.2024 | УТВЕРЖДАЮ  Заведующая МКДОУ  Детского сада №7 «Радуга»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Дерябина  Приказ от 30.08.2024 №10ба |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**МКДОУ Детского сада №7 «Радуга»**

**«Шаги к успеху»**

**Пгт. Козулька**

2024

1. **ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ | |
| Полное наименование программы | Программа наставничества МКДОУ Детского сада №7 «Радуга» «Шаги к успеху» |
| Решение об утверждении программы | Приказ от 28.08.2024 № |
| Основание разработки программы (нормативноправовая база) | Федеральный уровень:  Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г. N 3273-р Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста (ред. от 20.08.2021)  Распоряжение Минпросвещения России от 15.12.2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 г. № Р-174»  Распоряжение Правительства РФ от 24.06.2022 г. № 1688-р «О Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г.» Письмо МинПрос Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;  Региональный проект Красноярского края «Молодые профессионалы», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018; Приказ министерства образования Красноярского края №590-11-08 от 30.11.2020 г. «О внедрении региональной целевой модели наставничества в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам и программам профессионального образования на территории Красноярского края».  Положение о наставничестве в МКДОУ Детском саду № 7  Приказ заведующего МКДОУ №7 «Об организации наставничества в ДОУ». |
| Разработчик программы | Шумова Наталья Александровна, воспитатель высшей категории, педагог- психолог первой катерии. |
| Целевая аудитория | Молодые специалисты в возрасте до 35-ти лет, имеющие опыт работы от 0 до 3 лет, которые находятся в процессе адаптации на новом месте работы, либо педагогические работники, которые пришли работать в ДОУ после перерыва в работе воспитателем. |
| Срок реализации программы | Сентябрь 2024 - май 2025 |
| Направления наставнической деятельности | − анализ результатов деятельности наставляемых, изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, их потребностей, запросов, выявление их личностных особенностей;  − организация работы по формированию необходимых профессиональных компетентностей у сопровождаемых, оказание помощи в преодолении возникающих проблем в процессе педагогической деятельности. |
| Управление Программой | 1. разработка и реализация в соответствии с Программой планов индивидуального сопровождения молодых специалистов  2 изучение и анализ образовательных и профессиональных дефицитов у молодых специалистов;  3. мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества в ДОО.  Программа является открытой, поэтому предполагает внесение в нее необходимых изменений по мере необходимости (в случае изменений по отношению к ДОУ среде, например изменений в федеральных или региональных актах). |
| Условия эффективности | взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов;  системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого; −сочетание теоретических и практических форм работы; −анализ результатов работы; −своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией |
| Способы достижения | Этапы реализации программы.  1 этап. Подготовительный этап. сентябрь 2024 г. Создание нормативно-правовой основы для реализации образовательной программы наставничества.  II этап. Реализационный. октябрь 2024г. - апрель 2024г. В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов представляется система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации с учетом мероприятий годового плана.  III этап. Итоговый. май 2024 г. - август 2024 г. Портфолио молодого специалиста. Аттестация на соответствие занимаемой должности, квалификационную категорию. |
| Ожидаемые результаты (конкретны, достижимы, с показателями) и способы их измерения | Период сопровождения молодого специалиста завершается:  а) его закреплением в образовательной организации и успешным включением его во взаимодействие с коллегами, администрацией, обучающимися и их родителями;  б) улучшением качества работы наставляемого, его профессиональной успешностью;  в) повышением уровня удовлетворенности собственной работой и улучшением психоэмоционального состояния,  г) представление своего опыта в ДОУ  д) прохождением молодым специалистом аттестации на соответствие занимаемой должности. |

1. Пояснительнаязаписка

В настоящее время наставничество явдяется одним из приоритетных направлений федеральной образовательной и кадровой политики. Молодые специалисты, которые приходят работать в детский сад, сталкиваются с рядом проблем и нуждаются в профессиональной поддержке опытных педагов, способных оказать им необходимую помощь и поддержку. Этим и обусловлена организация наставничества в детском саду.

Наставничество – это кадровая технология, обеспечивающая передачу знаний, навыков и установок посредством планомерной работы от более опытного сотрудника - менее опытному педагогу. Это форма деятельности опытного специалиста которая способствует адаптации, развитию и профессиональному становлению коллеги, находящегося в начале своего профессионального пути. Педагог - наставник оказывает методическую поддержку молодому специалисту (способствует формированию профессиональных умений по какому-либо конкретному вопросу) и создает условия для формирования у него готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип профессиональных проблем. Наставничество - это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения. Поэтому такая технология востребована и опытными педагогами.

Направленность данной Программы социально-педагогическая, так как она направлена на оказание методической помощи молодому специалисту в преодолении трудностей возникающих в процессе выполнения должностных обязанностей, способствует становлению профессиональных компетенций, а также направлена на профилактику эмоционального выгорания педагога и возникновения конфликтных ситуаций в работе молодого специалиста. Ведь в самом начале молодой педагог испытывает эмоциональное напряжение, так как сталкивается с различными трудностями в исполнении должностных обязанностей: оформление и ведение педагогической документации, разрешение проблемных ситуаций, работа с детьми, имеющими трудности в освоении образовательной программы, трудности в поведении и развитии. Молодому специалисту необходима помощь в освоении и применении на практике современных педагогических технологий, а также ооргаизации взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников. Начиная свою деятельность в дошкольной образовательной организации, начинающие педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому начинающему педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощьи т.д. И от того, как пройдет этот период в жизни молодого специалиста, зависит, состоится ли молодой воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

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 организации сотрудничества опытных и молодых педагогов происходит обмен опытом, возникновение доверительных отношений и сотрудничества между коллегами, развитие совместного творчества и профессионального мастерства, самовыражения. Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет и педагогами пришедшими работать в ДОУ в текущем году. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с наставляемыми на уровне образовательной организации.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, педагогам.

Цель, задачи и принципы Программы наставничества

Цель: создать в ДОУ благоприятные условия, которые будут способствовать непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию молодых специалистов, их самореализации и становлению в педагогической профессии.

Задачи наставничества педагогических работников:

1. содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
2. оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации.
3. содействовать участию в выстраивании партнерских отношений между всеми участниками образовательного процесса;
4. способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационнокоммуникативных и педагогических
5. оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности, обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов;
6. способствовать повышению теоретического и практического уровня педагогов, овладению им современными педагогическими технологиями обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний, умений и навыков молодого педагога, ускорять процесс его профессионального становления и развития;
7. способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;
8. знакомить молодых специалистов с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.
9. формировать умения у молодых специалистов определять и формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения;
10. Осуществлять мониторинг динамики развития профессиональной деятельности каждого молодого специалиста.

Принципы наставничества:

1. Научность. Данный принцип предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
2. Системность и непреывность, которые предполагают разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном уровнях и уровне образовательной организации;
3. Легитимность подразумевает соответствие деятельности по реализации системы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
4. Обеспечение 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;
5. Своода выбора,добровольность, учет многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
6. Ценностное отношение к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
7. Личная ответственность, предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности, к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
8. Индивидуализация и персонализация, направлены на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
9. Равенство заключается в том, 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 ДОУ. 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 ДОУ и замены их отсутствия.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.

**Права и обязанности наставника**

Права наставника:

* привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия; -знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
* обращаться с заявлением руководителю ДОО с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
* осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

Обязанности наставника:

* руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
* находиться во взаимодействии со всеми работниками, осуществляющими работу с наставляемым;
* осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
* создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
* рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

**Права и обязанности наставляемого**

Права наставляемого:

* систематически повышать свой профессиональный уровень;
* участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
* обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
* вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников ДОО;
* обращаться к куратору и руководителю ДОО с ходатайством о замене наставника. Обязанности наставляемого:
* изучать федеральные, региональные локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
* реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ДОО;
* знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в ДОО;
* выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
* совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
* устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
* проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе; учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

3. Содержание программы

3.1. Система работы с молодыми специалистами

Система работы с молодыми специалистами начинается после трудоустройства его в ДОУ, в самом начале его трудовой деятельности.

Она включает в себя:

1. Сбор информации о молодом педагоге.
2. Определение наставника и составление плана работы.
3. Накопление педагогического опыта педагога в процессе различных форм работы с ним наставника .
4. Оформление портфолио молодого педагога. Анализ проведенной работы. Оформление отчетной документации.

Модель организации взаимодействия в результате наставничества в ДОУ

Молодой педагог

Коллеги

Родители (законные представители)

Наставник

3.2. Этапы реализации программы

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 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами. 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 педагогом воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы: воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку; воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы; воспитатели со слабо развитой мотивацией труда. В зависимости от полученных данных, наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Цели и формы работы:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку | Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы | | Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда |
| Содержание и цели работы | | | |
| 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 8 профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей. | |
| Формы работы | | | |
| Консультации, практические занятия, семинары-практикумы, беседы, изучение методической литературы, взаимопосещения, тренинги, коллективные просмотры педпроцессов, анализ педагогических ситуаций, анкетирование, опрос. | | Консультации, дискуссии, руглые столы, тренинги,, деловые игры, убеждения, беседы, анкетирование, опрос. | |

На этом этапе разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год (**Приложение 1**). 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. Практический.

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, ФОП 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. 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.

3.3. 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.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Формы работы с молодыми педагогами | | |
| МКУ «КИМЦ Красноярского края», ККИПКиПРО, другие организации - партнеры | Уровень образовательной организации | Департамент образования и науки Красноярского края |
| 1.Курсы повышения квалификации. 2.Районные методические объединения.  3.Районные и областные семинары, конференции. 4.Вебинары.  5.Конкурсы профессионального мастерства.  6.Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах. | 1.Диалог, беседа.  2.Индивидуальная, групповая консультация.  3.Самоанализ собственной деятельности.  4.Обучающие семинары.  5.Практикумы.  6.Анкетирование, опрос.  7.Мастер-класс педагога наставника. 8.Взаимопосещения, открытые просмотры.  9.Анализ педагогических ситуаций.  10.Диссеминация опыта.  11.Деловая игра.  12.Круглый стол.  13.Конкурс профессионального мастерства. | 1.Аттестация |

3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Мероприятие | Деятельность наставника | Ожидаемый результат |
| 1 | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога | Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур. | Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП) |
| 2 | Изучение нормативноправовой базы. Ведение педагогической документации. | Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации. | Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации. |
| 3 | Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом. | Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога; организация общения посредством каналов электронной связи | Возможность постоянного взаимодействия и общения |
| 4 | Проектирование и анализ образовательной деятельности. | Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД. |
| 5 | Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. | Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. | Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты. |
| 6 | Организация развивающей предметнопространственной среды (РППС) в групповом помещении. | Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями. | РППС, соответствующая ФГОС ДО. |
| 7 | Формирование позитивного имиджа педагога | Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций | Культура общения с педагогами,родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы. |
| 8 | Мониторинг профессионального роста молодого педагога | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга. | Коррекция ИП. |
| 9 | Определение технического задания | Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год) | Коррекция ИП. |
| 10 | Описание темы по самообразованию. | Оказание методической помощи наставником. | План работы по самообразованию. |
| 11 | Освоение современных педагогических технологий | Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий. | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий. |
| 12 | Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО | Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД. |
| 13 | Создание портфолио педагога | Презентация портфолио наставника. | Наличие портфолио молодого педагога |
| 14 | Итоги реализации программы | Подготовка отчета наставника. |  |

**Заключение**

Таким образом, можно сделать вывод о том, 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 прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

|  |  |
| --- | --- |
| C:\Users\User\фотки весна лето 18\Desktop\наставничество\001 (3).jpg | УТВЕРЖДЕНО  Приказ от 30.08.2024 №10ба  Заведующая МКДОУ  Детского сада №7 «Радуга»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Дерябина |

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

**Профессионального становления моложого педагога**

**в должности «воспитатель»**

Жеребцова Ксения Андреевна

(Ф.И.О. молодого педагога)

на 2024-2025 учебный год

Педагог – наставник Шумова Наталья Александровна

Ф.И.О. наставника

Пгт. Козулька, 2024

***Цели****:* Оказание помощи молодому педагогу 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.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Содержание работы** | **Форма проведения** | **Сроки** |
| 1. | Выявление знаний и затруднений у молодого педагога в процессе  воспитательно-образовательной деятельности в начале года.  Оказание помощи в  организации работы с документацией   * изучение основной образовательной программы дошкольного образования МКДОУ Детского сада № 7; * знакомство с основными   документами, регламентирующими деятельность ДОУ.   * изучение целей и задач годового плана. * структура перспективно- календарного планирования. * структура комплексно-   тематического планирования. | Анкетирование  Консультации и ответы на интересующие вопросы. | Сентябрь |
| 2. | Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей.  Родительское собрание.  Мониторинг детского развития. | Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей.  Помощь в организации и проведении собрания.  Подбор диагностического материала. | Октябрь |
| 3. | 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). Посещение  наставником НОД молодого специалиста (1-2 раза в  неделю). | Ноябрь |
| 4. | Выбор темы самообразования,  составление плана; общие вопросы ведения портфолио, составление ИОМ для дошкольника | Обсуждение и  консультирование молодого педагога по этой теме. | Декабрь |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 5. | Виды и организация режимных моментов в детском саду.  Использование современных здоровье сберегающих технологий. | Просмотр молодым  специалистом режимных моментов, проводимых  наставником. Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста. | Январь |
| 6. | Составление конспектов и проведение НОД по всем образовательным  областям молодым специалистом | Посещение наставником НОД и режимных моментов  молодого педагога. | Февраль |
| 7. | Использование в работе технологии «Проектирование», ИКТ, ЦРО | Консультация и ответы на интересующие вопросы. Анализ перспективного плана проектной  деятельности. Консультация,  использование презентаций в работе с детьми и  родителями. | Март |
| 8. | Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии  дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической  деятельности. | Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста(в совместной игровой  деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой  теме. | Апрель |
| 9. | Подготовка к летне- оздоровительному периоду.  Проведение итогов работы. | Консультация и ответы на интересующие вопросы,  оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста. | Май |
| 10. | Создание РППС группы | Анализ развивающей среды с требованием ФГОС. Консультация и ответы на  интересующие вопросы. | В течение года |
| 11. | Методика проведения детских праздников | Помощь в подготовке и организации праздников.  Наблюдение  за наставником в роли ведущей и персонажа. Участие в праздниках и развлечениях. | В течение года |

**План работы педагога наставника с молодым педагогом**

**Жеребцовой Ксенией Андреевной**

Наставник: Шумова Н.А.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятие** | **Деятельность наставника** | **Ожидаемый результат** |
| **2024-2025 учебный год** | | | |
| 1. | Выявление  профессиональных  проблем и  образовательных  запросов молодого педагога | Подбор, разработка диагностических материалов.  Осуществление  диагностических процедур. | Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП) |
| 2. | Изучение нормативно- правовой базы.  Ведение  педагогической документации. | Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов.  Составление рабочей программы.  Обучение правилам ведения документации. | Компетентность молодого педагога относительно  современных  требованиях к дошкольному  образованию и педагогу дошкольного  образования, в ведении документации. |
| 3. | Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом. | Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога; организация общения посредством каналов  электронной связи. | Возможность постоянного  взаимодействия и общения. |
| 4. | Проектирование и анализ  образовательной деятельности. | Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ.  Практикумы по планированию каждого этапа ООД.  Разработка инструментария для самостоятельного  проектирования ООД. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД. |
| 5. | Проведение  мониторинга освоения образовательной  программы  воспитанниками. | Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с  диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. | Журнал мониторинга, индивидуальные  образовательные маршруты. |
| 6. | Организация развивающей предметно-  пространственной  среды (РППС) в групповом помещении. | Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями. | РППС,  соответствующая ФГОС ДО. |
| 7. | Формирование позитивного имиджа педагога | Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.  Сборник методических рекомендаций. | Культура общения с педагогами, родителями (законными  представителями), воспитанниками, |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Практикумы по решению  педагогических ситуаций | освоенные эффективные  приемы. |
| 8. | Мониторинг  профессионального  роста молодого педагога. | Выбор диагностических  методик. Осуществление мониторинга. | Коррекция ИП. |
| 9. | Освоение  современных педагогических технологий | Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов.  Организация работы  педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий. | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении  технологий. |
| 11. | Создание портфолио  педагога. | Презентация портфолио  наставника. | Наличие портфолио  молодого педагога. |
| 12. | Определение технического задания | Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на  следующий год) | Коррекция ИП |
| 12. | Итоги реализации  программы | Подготовка отчета наставника. |  |

Приложение 1

**Показатели системы оценки**

**профессиональной деятельности молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества. 4.Реализация современных образовательных программ, методик и технологий

обучения и воспитания.

1. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
2. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
3. Использование инновационных форм, методов образования.
4. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
5. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
6. Участие в инновационной работе.
7. Осуществление самообразования.
8. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей

13.Дисциплинированность и ответственность.

1. Достижения воспитанников.

Приложение 2

**Анкета для педагога наставника**

**для анализа промежуточных результатов работы**

**Уважаемый педагог!**

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

|  |  |
| --- | --- |
| *Вопрос* | *Оценка*  *(по шкале от 1 до 5)* |
| 1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков? |  |
| 2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог? |  |
| 3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний? |  |
| 4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков? |  |
| 5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству? |  |
| 6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога? |  |
| 7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества?  Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: |  |
| – помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения; |  |
| – освоение практических навыков работы; |  |
| – изучение теории, выявление пробелов в знаниях; |  |
| – освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства |  |
| 8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным?  Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов: |  |
| – самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по  электронной почте; |  |
| – в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по  телефону; |  |
| – личные консультации в заранее определенное время; |  |

|  |  |
| --- | --- |
| – личные консультации по мере возникновения необходимости; |  |
| – поэтапный совместный разбор практических заданий |  |

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

Приложение 3

**Анкеты для молодого педагога Вводная анкета**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
   * Да
   * Нет
   * Частично
2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?
3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?
   * в календарно-тематическом планировании
   * в составлении рабочей программы
   * в составлении перспективного планирования
   * в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
   * в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой)
   * в проведении организованной образовательной деятельности
   * в проведении педагогической диагностики
   * в проведении культурно-досуговых мероприятий
   * в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
   * в проведении других мероприятий (укажите, каких)
   * в общении с коллегами, администрацией

- в общении с воспитанниками

- в общении с родителями воспитанников

* + другое (допишите)

1. Что представляет для вас наибольшую трудность?
   * целесообразно организовать рабочее пространство
   * формулировать цели, задачи
   * выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
   * мотивировать деятельность воспитанников
   * формулировать вопросы проблемного характера
   * создавать проблемно-поисковые ситуации
   * подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
   * активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
   * организовывать сотрудничество между воспитанниками
   * организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
   * реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
   * развивать способности воспитанников
   * другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
   * cамообразованию
   * практико-ориентированному семинару
   * курсам повышения квалификации
   * мастер-классам
   * творческим лабораториям
   * индивидуальной помощи со стороны наставника
   * школе молодого педагога

-другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6.Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

* + типы занятий, методика их подготовки и проведения
  + методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
  + приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
  + оценка достижений воспитанников, динамики развития
  + психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
  + урегулирование конфликтных ситуаций
  + формы работы с родителями
  + формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
  + другое (допишите)

Продолжение приложения 3

**Анкета для молодого педагога**

**для анализа промежуточных результатов работы**

**Уважаемый педагог!**

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:
   * каждый день;
   * один раз в неделю;
   * 2–3 раза в месяц;
   * вообще не встречались;

другое

1. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?
   * 3,5–2,5 часа в неделю;
   * 2–1,5 часа в неделю;
   * полчаса в неделю;
   * другое
2. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:
   * 30–70 процентов;
   * 60–40 процентов;
   * 70–30 процентов;
   * 80–20 процентов
   * другое
3. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?
   * да, всегда;
   * нет, не всегда;
   * нет, никогда;
   * другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
4. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?
   * да, каждый раз после окончания задания;
   * да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;

-да, раз в месяц;

-нет;

- другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?
3. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период

Приложение 4

**Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога**

Молодой воспитатель:

(Ф.И.О.)

Наставник:

(Ф.И.О.)

**Инструкция:** Оцените навыки молодого воспитателя по шкале: 3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка; 1 – развитие навыка не проявляется.

**Подсчет баллов:** поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | **Прогностические навыки** | Оценка | | |
| *1* | *2* | *3* |
| 1 | Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО |  |  |  |
| 2 | Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно- образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО |  |  |  |
| 3 | Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО |  |  |  |
| 4 | Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей |  |  |  |
| 5 | Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка |  |  |  |
| **Организаторские и коммуникативные навыки** | | | | |
| 1 | Умеет организовывать собственную деятельность по |  |  |  |

16

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | выполнению годового плана |  |  |  |
| 2 | Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия |  |  |  |
| 3 | Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО |  |  |  |
| 4 | Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками |  |  |  |
| 5 | Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО |  |  |  |
| 6 | Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества |  |  |  |
| 7 | Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним |  |  |  |
| **Аналитические навыки** | | | | |
| 1 | Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО |  |  |  |
| 2 | Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков |  |  |  |
| 3 | Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе |  |  |  |
| 4 | Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами |  |  |  |

**Вывод:**  обладает достаточной (недостаточной) компетенцией,

чтобы

полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на уровне.

**Рекомендации:** В дальнейшем необходимо продолжать развивать навыки, в особенности навыки\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 5

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за**  **учебный год**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование ОУ | | | | | | | | | | |
| Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника | | | | | | | | | | |
| Педагогический стаж работы наставника | | | | | | | | | | |
| Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество | | | | | | | | | | |
| Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом | | | | | | | | | | |
| ***Шкала оценок*** | | | | | | | | | | |
| *1* | | *2* | | | *3* | | | *4* | | |
| не соответствует требованиям  (знания и владение навыками отсутствует) | | частично соответствует (знания и навыки недостаточные,  отрывочные и несистематизированные  , неуверенно  применяются на практике) | | | соответствует требованиям  (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации,  владение навыками достаточно  уверенное) | | | превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике) | | |
| ***Профессиональные знания и умения*** | | | | | | | | | | |
| № | Наименование выполненных мероприятий по  осуществлению наставничества | | Дата начала | Дата  окончания | | Оценка наставника | Оценка руководителя | | | Коммен- тарии |
| 1 |  | |  |  | |  |  | | |  |
| 2 |  | |  |  | |  |  | | |  |
| 3 |  | |  |  | |  |  | | |  |
| 4 |  | |  |  | |  |  | | |  |
| 5 |  | |  |  | |  |  | | |  |
| ***Предварительная оценка*** (на основании выставленных наставником оценок) | | | | | | | | |  | |
| ***Итоговая оценка*** (с учетом корректировок руководителя) | | | | | | | | |  | |
| Руководитель  подпись Ф.И.О.  « » 20 г.  Наставник  подпись Ф.И.О.  « » 20 г.  Педагог с результатами наставничества ознакомлен    подпись Ф.И.О.  « » 20 г. | | | | | | | | | | |