

**План работы педагога-наставника с молодым специалистом
на 2024-2025 год**

Педагог-наставник: Юминова Татьяна Владимировна

Молодой специалист: Синицына Наталья Николаевна

Пояснительная записка.

Для эффективной организации образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых начинающих специалистов. При взаимодействии опытных и начинающих педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом, имеющим опыт работы (дополнительного образования) в дошкольном учреждении менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога/начинающего специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога-наставника с молодым педагогом/начинающим специалистом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

1.Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена реализацией образовательного процесса с учётом требований ФГОС ДО; организации адаптацией вновь принятого педагога; организацией молодого педагога; необходимостью повышения уровня профессиональных компетентностей вновь принятых педагогов.

2. Цель программы: реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ДОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи наставничества:

- оказание консультативной и практико-ориентированной помощи в повышении качества организации образовательного процесса в группе;
- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучении нормативно-правовой документации;
- в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, педагогический мониторинг и т.д.);
- применении современных форм и методов в работе с детьми на занятиях дополнительного образования;
- организации НОД, в постановке целей и задач;
- овладении современными подходами и педагогическими технологиями;
- овладении знаниями о механизме использования дидактического и наглядного материала;
- решении общих вопросов организации работы с родителями;
- создание условий для развития у молодого специалиста потребности и мотивации к непрерывному самообразованию.

3. Краткое описание видов и форм наставничества, которые применяются в персонализированной программе наставничества.

Достижение поставленной цели персонализированной программы наставничества планируется посредством применения персонального вида наставничества. В ДОУ применяется форма наставничества «педагог – педагог» по отношению к наставнику или к группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющиеся профессиональных затруднений.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

В результате работы педагогов в рамках наставничества ожидается:

- улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнёрства;
- плавный «вход» вновь принятого, начинающего педагога дополнительного образования, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов;
- адаптация педагога в ведении дополнительных общеразвивающих программ;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДООУ, связанное с развитием гибких навыков и мета – компетенций;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.

5. Мониторинг работы педагогов в рамках наставничества.

Мониторинг в рамках наставничества осуществляется педагогом – наставником и куратором на начало работы наставнической пары/группы, на конец отчётного периода персонализированной программы наставничества (май).

Сведения о педагоге – наставнике: Юминова Т.В.

Должность: Педагог дополнительного образования МБДОУ №18 «Мишутка»

Образование: Высшее, квалификация: первая

Педагогический стаж: 7 лет

Сведения молодом специалисте: Синицына Н.Н..

Должность: Педагог дополнительного образования МБДОУ №18 «Мишутка»

Образование : высшее, квалификация-соответствие занимаемой должности.

Педагогический стаж: 3 года (на должности педагога дополнительного образования).

Деятельность наставника:

1. этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
2. этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3. этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты:

для молодого специалиста:

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

для наставника:

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

для образовательной организации:

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

Таким образом, основными направлениями совместной работы с молодым специалистом стало изучение нормативно – правовой базы, методически грамотное ведение документации группы в соответствии с требованиями образовательного процесса и развитие профессиональных компетенций молодого педагога. Мы с молодым специалистом продолжили знакомство с нормативно правовой базой работников образовательной организации: «Законом об образовании РФ», «Семейным кодексом», ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка», «Конвенцией о правах ребенка», СанПин для ДООУ, ФГОС ДО, изучены: Основная образовательная программа ГДОУ, цели и задачи годового плана ГДОУ. Оказана методическая помощь в составлении Рабочей программы и календарно-тематического планирования на год: даны рекомендации по оформлению и последующей разработке рабочей программы педагога с воспитанниками; рекомендовано учитывать при оформлении документации образовательного процесса в группе (на занятиях) такие принципы как систематичность, последовательность, в соответствии с требованиями учреждения. После проведенного анализа деятельности и с учетом профессиональных интересов молодого специалиста, мною был составлен план работы по организации наставничества и предложены примерные темы по самообразованию.

План работы по организации наставничества на 2024 -2025 учебный год.

Месяц	Содержание работы	Метод работы
Сентябрь	1. Подготовка документации педагога дополнительного образования 2. Рекомендации по охране жизни и здоровья детей на территории ДОУ. 3. Выбор темы по самообразованию 4. Оказание помощи при проведении мониторинга изучение методик обследования воспитанников. 5. Консультации для родителей воспитанников. 6. Работа с программой дополнительного образования молодого специалиста.	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Помощь в подготовке документации. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ для реализации дополнительного образования. Подбор методической литературы по теме самообразования.
Октябрь	1. Планирование образовательного процесса в рамках дополнительного образования. 2. Методика проведения занятий.	Изучение способов получения необходимой информации. Наблюдение за наставником в роли ведущей.
Ноябрь	1. Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе. 2. Проведение тренинга «Трудности в организации режимных моментов». 3. Использование в работе проектов. 4. Планирование работы с родителями, нетрадиционные формы взаимодействия. Оформление наглядной информации для родителей.	Консультация, оказание помощи и ответы на интересующие вопросы. Дискуссия на тему «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Помощь в составлении плана работы с родителями. Консультация о правилах оформления кабинета ДОП.
Декабрь	1. Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения: - в работе с родителями;	Беседы, ответы на вопросы. Консультация «Принципы организации игровой деятельности».

	- в работе с детьми; - в работе с коллегами. 2. Предметно-развивающая среда в ДОУ как условие успешного воспитательно-образовательного процесса. Оказание помощи при создании развивающей среды для детей подготовительной к школе группы.	Мастер-класс педагога-наставника по организации предметно-развивающей среды в ДОУ на занятиях ДОП, соответствующей педагогическим и санитарным требованиям.
Январь	1. Организация индивидуальной работы с детьми. 2. Ознакомление с современными технологиями дополнительных занятий. 3. Проведение НОД молодым специалистом.	Помощь в выявлении у детей потребностей в индивидуальной работе. Консультация «Современные игровые и здоровьесберегающие технологии» Просмотр НОД молодого специалиста. Обсуждение. Помощь.
Февраль	1. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности. 2. Использование в работе ИКТ. 3. Роль дополнительного образования в развитии дошкольника.	Консультация и решение выхода из этих проблем, ответы на интересующие вопросы. Использование презентаций в работе с детьми и родителями. Наблюдение за работой молодого специалиста.
Март	1. Проектная деятельность в ДОУ. 2. Причины возникновения конфликтных ситуаций между детьми и их урегулирование в процессе игровой деятельности.	Просмотр проекта и посещение мероприятий данного проекта. Выявление профессиональных затруднений. Совместное определение путей их устранения. Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Апрель	1. Помощь в участии конкурсов. 2. Организация и проведение мастер класса для коллег-педагогов. 3. Подготовка рабочей программы на следующий год.	1. Взаимные просмотры и обсуждения НОД на занятиях дополнительного образования . 2. Практическая помощь, рекомендации, анализ.
Май	1. Подготовка к мониторингу, изучения методик проведения и	Оказание помощи в написании аналитической справки.

	обследования воспитанников. 2. Подведение итогов работы. 3. Летняя работа в ДОО педагога дополнительного образования.	Помощь в составлении аналитического отчета о работе. Ознакомление с требованиями к работе с детьми в летний период. Оказание помощи при составлении плана на летний период.
--	--	---