***МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «УЛЫБКА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОПЕРЕКОПСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ КРЫМ***

|  |  |
| --- | --- |
| **РАССМОТРЕНО:**на педагогическом совете№ \_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г. |  **УТВЕРЖДЕНО:** Заведующий МБДОУ «Улыбка» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Венгерова Н.В. Приказ № от 2022г. |

**ПРОГРАММА**

**ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «УЛЫБКА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОПЕРЕКОПСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ КРЫМ НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

***«СТУПЕНЬКИ К МАСТЕРСТВУ»***

Составила старший воспитатель

I квалификационной категории

Трусенко Елена Григорьевна

**с. Совхозное**

**2022г.**

**СОДЕРЖАНИЕ** **ПРОГРАММЫ**

I Паспорт **программы**

II Пояснительная записка

III Содержание **программы**

IV Этапы реализации **программы**

V Механизм реализации **программы**

Приложение

I. **ПАСПОРТ** **ПРОГРАММЫ**

**1. Наименование** **программы:**

 **Программа по организации наставничества** **муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Улыбка» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым** на 2022 – 2023 учебный год *«****Ступеньки к мастерству****»*

**2**. **Цель:**

Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

**3. Задачи:**

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.

2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в МБДОУ «Улыбка».

3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.

3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

**4. Сроки реализации:** 2022 – 2023 учебный год

**5. Структура** **программы**

**- Паспорт программы**

- Пояснительная записка

- Содержание **программы**

- Этапы реализации **программы**.

- Механизм реализации

**6. Участники** **программы**

**- Заведующий**

- Старший воспитатель

- Педагог-психолог

**- Педагоги-наставники**

- Молодые *(вновь принятые)* педагоги

**7. Ожидаемые результаты:**

- Молодые или вновь принятые педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста.

- Улучшится качество образовательного процесса в МБДОУ «Улыбка».

- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

**II. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

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

 **С.А. Макаренко.**

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 ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

**Программа наставничества** МБДОУ «Улыбка» разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это 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 ДОО 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.

***Проблема:***

Недостаточно высокий уровень профессиональный компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

**Программа***«Ступеньки к мастерству»* направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

***Цель:*** Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

***Задачи:***

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.

2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.

3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:

3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;

3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

***Ожидаемый результат:***

- Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.

- Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.

- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

***Основные термины:***

**Наставничество** — это практика введения нового сотрудника в *(учреждение)* и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

**Наставник** — опытный сотрудник компании (учреждения, принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

Стажер — новый сотрудник учреждения *(молодой педагог или педагог без опыта работы)* в период обучения и вхождения в должность под руководством **наставника**. В ДОУ это воспитатели которым, необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений;

Специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты.

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

**III СОДЕРЖАНИЕ** **ПРОГРАММЫ**

**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 муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Улыбка» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым 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 МБДОУ «Улыбка» 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***«****Ступеньки к мастерству****»* 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.

**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**.

**КРИТЕРИИ ОТБОРА** **НАСТАВНИКОВ**

***Квалификация сотрудника Должность:*** воспитатель первой или высшей квалификационной категории.

***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 заведующего, старшего воспитателя, других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

**IV ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

I. Подготовительный

II. Реализационный.

III. Итоговый.

**I. 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 МБДОУ «Улыбка» с указанием срока **наставничества***(не менее одного года)*.

**II этап Реализационный** **включает в себя:**

Изучение теоретического основания и содержания **программы***«От рождения до школы»* под редакцией Н. Е. Вераксы; Т. С. Комаровой; М. А. Васильевой.

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 МБДОУ «Улыбка»

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.

Подготовка к *«Неделе открытых дверей»*

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 МБДОУ «Улыбка», 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.

**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.

**ПРИМЕРНЫЕ 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 профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.  |
| ***Формы работы*** |
| Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций | Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы |

 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 МБДОУ «Улыбка», поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

**III 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.

**МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ** **ПРОГРАММЫ**

Реализация **программы***«****Ступеньки к мастерству****»* рассчитана на один учебный год, осуществляется **наставниками**, молодыми (вновь принятыми педагогами, старшим воспитателем, 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***«****Ступеньки к мастерству****»* представляются на итоговом педагогическом **совете**.

**Приложение №1**

**План работы**

**педагога-наставника на 2022-2023 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности** **индивидуальной работы с молодым специалистом**

**Форма наставничества:** «воспитатель-воспитатель»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сведения**  | **о молодом специалисте**  | **о педагоге - наставнике**  |
| ***Фамилия, имя, отчество***  | Харачих Эльзара Эрнестовна | Бийтулаева Эльзара Юсуповна |
| ***Образование***  | бакалавр  | высшее  |
| ***Какое учебное заведение окончил***  | КФУ им. В.И. Вернадского | Полтавский ГУ им. В.Г. Короленко |
| ***Педагогический стаж***  | молодой специалист – 2 месяца  | 11 лет |
| ***Место работы***  | МБДОУ «Улыбка» | МБДОУ «Улыбка» |
| ***Должность***  | воспитатель  | воспитатель  |
| ***Предмет***  | Педагогическое образование  | Психологическое обучение, дошкольное образование |
| ***Учебная нагрузка***  | 36,0ч.  | 36,0ч.  |
| ***Группа***  | младшая  |  средняя |
| ***Квалификационная категория***  | без категории  | 1 квалификационная категория  |

**Цель работы**: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

**Задачи**:

1. Оказание методической помощи молодому специалисту в:
* повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
* изучении нормативно-правовой документации;
* помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
* применении форм и методов в работе с детьми младшей группы;
* организации НОД, в постановке целей и задач;
* владении современными подходами и педагогическими технологиями;
* знании механизма использования дидактического и наглядного материала;
* решении общих вопросов организации работы с родителями.
1. Способствовать формированию индивидуального стиля деятельности.
2. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

**Перспективное планирование работы**

**по повышению профессиональных умений и навыков молодого специалиста на 2022-2023 учебный год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Месяц**  | **Содержание работы** | **Форма проведения** |
| 1. | Сентябрь | 1.Знакомство с основными документами, регламентирующимидеятельность ДОУ:* + Федеральным законом

«Об образовании»;* + Федеральным государственным образовательным стандартом;
	+ Федеральным законом

«Об основных гарантиях прав ребёнка Российской Федерации»;* + Конвенцией ООН о правах ребёнка;
	+ Санитарно- эпидемиологическими правилами и нормативами для ДОУ;
	+ Уставом учреждения;
	+ Локальными актами учреждения.

2. Самообразование педагога, выбор темы. | 1. Выявление трудностей в работе.

Консультации и ответы на интересующие вопросы.2. Консультирование. Помощь в ведении портфолио. Общие вопросы ведения портфолио. |
| 2. | Октябрь | 1. Содержание комплексно- тематического планирования. Ведение документации педагога, формы планирования образовательного процесса.

2. Современные подходы к взаимодействию ДОО и семьи. | 1. Консультация, мастер-класс

2. Консультация о правилах оформления родительских уголков, папок передвижек, наличие материала, формах их оформления. Разобрать причины возникновения конфликтных ситуаций в работе с родителями и их урегулирование. |
| 3. | Ноябрь | 1. Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.

2.Подготовка к проведению развлечения «День матери» | 1. Взаимопосещение молодого специалиста и наставника НОД и режимных моментов.

2. Помощь в разработке конспекта развлечения. |
| 4. | Декабрь | 1. Составление конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. Подготовка к новогодним мероприятиям

2.Инструктажи в детском саду. Тренировочные эвакуации. | 1. Просмотр конспекта и организованной образовательной

деятельности молодым специалистом. Обсуждение.1. Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения.
 |
| 5. | Январь | 1. Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения. | 1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».

2.Проведение тренинга «Профессиональная адаптация молодого педагога в ДОУ» |
| 6. | Февраль | 1. Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста.
2. Инновационные технологии в системе дошкольного образования.
 | 1. Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.

2.Консультация и ответы на интересующие вопросы. |
| 7. | Март | 1. Организация

предметно-пространственной среды в группе и на участке2.Организация прогулки с детьми в разное время года | 1. Консультация, мастер-класс. Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала.)

2.Открытое взаимопосещение, консультация |
| 8. | Апрель | 1. Игра – ведущий вид деятельности

дошкольников. Условия ее организации Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников.1. Мониторинг, изучение

методик проведение и обследования воспитанников. | 1.Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с последующим консультирование.2.Консультация |
| 9. | Май | 1. Организация летней оздоровительной работы с детьми

2.Подведение итогов работы | 1. Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи.
2. Самоанализ молодого специалиста
 |
| 10. | В течение года | 1. Практикум по решению педагогических ситуаций.
2. Имидж педагога.
3. Педагогическая этика, культура поведения
 | 1. В работе с воспитанниками2. В работе с родителями3. В работе с коллегами |

**Приложение №2**

**План работы**

**педагога-наставника на 2022-2023 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности** **индивидуальной работы с молодым специалистом**

**Форма наставничества:** «воспитатель-воспитатель»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сведения**  | **о молодом специалисте**  | **о педагоге - наставнике**  |
| ***Фамилия, имя, отчество***  | Усик Дарья Андреевна | Малерик Олеся Анатольевна |
| ***Образование***  |  среднее-профессиональное | высшее  |
| ***Какое учебное заведение окончил***  | «Институт развития образования" | Крымский Государственный Университет |
| ***Педагогический стаж***  | молодой специалист – 1 год  | 22 лет |
| ***Место работы***  | МБДОУ «Улыбка» | МБДОУ «Улыбка» |
| ***Должность***  | воспитатель  | воспитатель  |
| ***Предмет***  | дошкольное образование | дошкольное образование |
| ***Учебная нагрузка***  | 36,0ч.  | 36,0ч.  |
| ***Группа***  |  средняя/старшая |  старшая |
| ***Квалификационная категория***  | без категории  | высшая квалификационная категория  |

**Цель работы:** развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста

**Задачи:**

- оказание методической помощи молодому специалисту 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 старшей группы;

- организация НОД, помощь в постановке целей и задач;

- использование здоровьесберегающих технологий вовремя НОД и других режимных моментах;

- механизм использования дидактического и наглядного материала;

- углубленное изучение инновационных технологий;

- общие вопросы организации работы с родителями.

**Формы и методы работы с молодым специалистом.**

* Консультирование
* Беседы
* Анкетирование
* Наблюдение
* Тестирование
* Участие в конкурсах
* Самообразование
* Самообучение в информационном пространстве интернет
* Семинары и т.д.

**Взаимодействие наставника и молодого специалиста**

**Наставник** - развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

**Молодой специалист** - получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником.

**Ожидаемый результат:**

По итогам данной работы воспитатель приобретет ряд профессиональных умений:

- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;

- умения применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;

- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;

- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;

- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;

- умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;

- умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с ребенком и др.

**Перспективное планирование работы**

**по повышению профессиональных умений и навыков молодого специалиста на 2022-2023 учебный год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Содержание работы** | **Форма проведения** | **Сроки** |
| **1** | Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУОформление документации группы. Мониторинг детского развития. | Консультации и ответы на интересующие вопросы.Подбор диагностического материала. | Сентябрь |
| **2** | Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию. Родительское собрание | Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания. | Октябрь |
| **3** | Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе. | Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника. | Ноябрь |
| **4** | Просмотр конспекта и проведение непосредственной образовательной деятельности молодым специалистом. Подготовка к новогодним мероприятиям. | Посещения НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми | Декабрь |
| **5** | Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Углубленное знакомство с локальными документами, приказами ДОУ.  | Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. | Январь |
| **6** | Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста.Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов.  | Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.Консультация и ответы на интересующие вопросы | Февраль |
| **7** | Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей. | Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей. | 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 (совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме. | Апрель |
| **9** | Знакомство с мониторингом, изучение методик проведение и обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду.Подведение итогов работы. Отчет об итогах наставничества за период работы 2022-2023 уч.год | Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста. | Май |

**Заключение.**

Таким образом, у молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал. А выработанная система работы поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.