



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное  
учреждение центр развития ребенка - детский сад  
№5 "Умка" (МБДОУ ЦРР №5 «Умка»)  
357623, Ставропольский край, г. Ессентуки, ул. Просторная, д. 34,  
e-mail: doyumka5@yandex.ru

**Принята:**  
на педагогическом совете  
МБДОУ ЦРР № 5 «Умка»  
№\_1\_ протокол №\_1\_  
от «30»\_августа\_2024 г.



**Утверждена:**  
Заведующий  
МБДОУ ЦРР № 5 «Умка»  
Баскова Е.Д.  
Приказ № 131-м от  
«30» августа 2024 г.

**ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА С ПЕДАГОГОМ  
ХАРЧЕНКО А.А.**

**Автор составитель:  
воспитатель  
Грицаенко С.Б.**

**Сентябрь 2024 год**

**Цель:** оказание методической помощи педагогу Харченко Александру Александровичу в повышении уровня организации образовательно-воспитательной деятельности, педагогической компетентности, качества образования.

**Задачи:**

1. Оказать методическую помощь педагогу в повышении уровня организации образовательно-воспитательной деятельности
2. Развивать потребность и мотивацию в самообразовании.
3. Познакомить с разнообразными методами и приемами обучения при проведении образовательно-воспитательной работы.

**Формы работы:**

- беседы, дискуссии;
- методические консультации, рекомендации;
- взаимопосещение НОД и индивидуальных занятий;
- мастер-классы;
- участие в разных мероприятиях;
- участие в вебинарах, конкурсах, конференциях, посещение методических объединений;
- прохождение аттестации на категорию

**Сроки реализации программы:**

Сентябрь 2024г. - август 2025 года

**Составитель программы:**

Педагог-наставник - воспитатель Грицаенко Светлана Борисовна

**Участники программы:**

- заведующий
- заместитель заведующего - куратор
- педагог-наставник Грицаенко С.Б.
- наставляемый – инструктор по физическому воспитанию Харченко А.А.

**Ожидаемые результаты программы:**

- педагог Харченко А.А. приобретет возможность личностного и профессионального роста.
- Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса.
- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние
- необходимое взаимодействие семьи и ДООУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями и навыками в данной области деятельности.

### **Актуальность**

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших ВУЗы и получивших специальность «воспитатель», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько: слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;

- 1 неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- 2 недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудников ДООУ не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами. 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 профессиональной компетентности молодых или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования. Программа направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

## **СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении (далее ДООУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми 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 периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы - это период становления молодого специалиста.

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

В дошкольной образовательной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

- молодые специалисты-выпускники ВУЗов и колледжей
- 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 (колледжа), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

#### **ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве
- выбор направлений работы с наставляемым
- подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Месяц	Содержание деятельности	Ответственный	Форма проведения	Формат проведения
Сентябрь	1. Собеседование с молодым педагогом. 2. Разработка и утверждение плана работы по организации наставничества на текущий год.	Педагог- наставник Куратор Педагог- наставник	Разработка плана наставничества. Анкетирование	очный дистанционный
Октябрь	1. Анкетирование: «Изучение профессиональных затруднений и запросов начинающего педагога», «Препятствующие и стимулирующие факторы саморазвитию», «Выявление способностей педагогов к развитию», «Самооценка воспитателем своих профессиональных умений и навыков». 2. Посещение физкультурных занятий для ознакомления с организацией предметно-развивающей среды. 3. Консультация «Создание предметно-развивающей среды на занятиях по физическому развитию, способствующей развитию детей». 4. Составление профессиональной карты педагога.	Педагог- наставник Педагог- наставник  Куратор	Обзор, анализ Консультирование  Анализ, работа с документам	очный очный  дистанционный
Ноябрь	1. Посещение образовательной деятельности с целью выявления слабых сторон педагога Харченко А.А. 2. Мастер-класс «Составление сценариев спортивных праздников»	Педагог- наставник	Уточнение затруднений педагогов Анализ НОД. Открытый показ	очный очный
Декабрь- январь	1.Тренинг «Использование разнообразных методов и приемов для обучения детей на физкультурных занятиях». Самоанализ педагога. 2. Практикум «ЛЭПБУК по физическому развитию дошкольников».	Педагог- наставник	Подготовка анализа НОД.  Воркшоп	очный  очный

Февраль-март	<p>1. Посещение спортивных праздников по заданию наставника.</p> <p>2. «Картотека подвижных игр по всем видам движений для проведения занятий, спортивных праздников»</p>	Педагог- наставник	<p>Просмотр с анализом</p> <p>Составление картотеки</p>	очный дистанционный
Апрель	<p>1. Взаимопосещение занятий по физическому развитию.</p> <p>2. Мастер-класс «Организация НОД по физическому развитию в старшей группе»</p> <p>3. Консультация «ЗОЖ как эффективный способ здоровьесбережения детей».</p>	Педагог- наставник	<p>Обучение навыкам</p> <p>Открытый показ</p> <p>Консультирование</p>	очный очный дистанционный
Май-июнь	<p>1. Консультация «Интерактивные формы работы с родителями».</p> <p>3. Открытый показ образовательной деятельности наставляемого Харченко А.А.</p>	Педагог -наставник	<p>Подбор интерактивных форм</p> <p>Работа с документацией</p> <p>Открытый показ</p>	очный очный очный
Июль-август	<p>1. Круглый стол. Подведение итогов работы анализ эффективности и результативности работы с молодым специалистами.</p>	<p>Заведующий</p> <p>Заместитель заведующего - куратор,</p> <p>Педагог- наставник</p>	<p>Отчет наставника.</p> <p>Оформление отзыва о наставнике (представление на педагогическом совете).</p>	групповой очный