**Департамент образования Администрации города Екатеринбурга Муниципальноебюджетноедошкольноеобразовательноеучреждение -детскийсад№548**

**ИНН6664076495/КПП667901001**

**ул.Инженерная,д.67-А,Екатеринбург,Свердловскаяобласть,620010 тел. (343)258-36-74, 258-37-23**[**e-mail: mdou548@eduekb.ru**](mailto:%20mdou548@eduekb.ru)

# ПЛАНРАБОТЫНАСТАВНИКА-ТЬЮТЕРАСМОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ НА

**2025/2026УЧЕБНЫЙГОД**

**Наставник:** ЯкушеваНатальяАлександровна

**Наставляемый:** Гладунец Евгения Борисовна

## Пояснительнаязаписка

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Цель создания программы по необходимость сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом, имеющим опыт работы в дошкольном образовании 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 компетенцийи

формированиепрофессиональнозначимыхкачеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной всвязи с переходом на ФОП и ФАОП ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решениюэтих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, 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 на уровне образовательной организации.

### Срокреализациипрограммы:1год.

**Цель программы** - оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

### Задачи:

1. Обеспечитьтеоретическую,психологическую,методическуюподдержку 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.

**Основныенаправления:**

1. Повышение профессионального мастерства молодого педагога в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формированиенавыкаведенияпедагогическойдокументации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитиепрофессиональнойкомпетенции.
5. Изучениеуровняпрофессиональнойподготовкимолодыхпедагоговианализрезультатовработынаставничества.

### Условияэффективностиработы:

1. Взаимосвязьвсехзвеньевметодическойдеятельности,еёформиметодов.
2. Системностьинепрерывностьворганизациивсехформвзаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетаниетеоретическихипрактическихформработы.
4. Анализрезультатовработы(диагностикаразвитиядетей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

### Формыиметодыработыпедагога-наставникасмолодымиспециалистами:

* + Консультирование(индивидуальное,групповое);
  + Активные методы (семинары, практические занятия, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы).

### Деятельностьнаставника:

1. й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
2. йэтап–основной(проектировочный). Наставникразрабатываетиреализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить емусобственную программу самосовершенствования.
3. й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

## Ожидаемыерезультаты:

### Длямолодогоспециалиста:

* + Познаниемолодымпедагогомсвоихпрофессиональныхкачестви ориентация на ценности саморазвития.
  + Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
  + Стремлениевзаимодействоватьсустановкойнаоткрытость,взаимопомощь.
  + Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровняих готовности к педагогической деятельности. **Для наставника:**
  + Эффективныйспособсамореализации;
  + Повышениеквалификации;
  + Достижениеболеевысокогоуровняпрофессиональнойкомпетенции.

### Дляобразовательнойорганизации:

* + Успешнаяадаптациямолодыхспециалистов;
  + повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

### Принципынаставничества:

* + добровольность;
  + гуманность;
  + соблюдениеправмолодогоспециалиста;
  + соблюдениеправнаставника;
  + конфиденциальность;
  + ответственность;

искреннеежеланиепомочьвпреодолениитрудностей;

* + взаимопонимание;
  + способностьвидетьличность.

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАНРАЗВИТИЯПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форманаставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сведения** | **О молодомспециалисте** | **Опедагоге-наставнике** |
| Фамилия,имя, отчество | Гладунец Евгения Борисовна | Якушева Наталья Александровна |
| Образование | Высшее | Высшее |
| Какое учебное заведение окончил | Челябинский государственный университет | НГПУ, Дошкольнаяпедагогика и психология |
| Педагогический стаж | Молодой специалист | 22года |
| Местоработы | МБДОУ-детский сад№ 548 | МБДОУ-детскийсад№548 |
| Должность | Тьютор | воспитатель |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Учебнаянагрузка | 18ч. | 52,5ч. |
| Группа | ГруппасреднеговозрастадетисЗПР | Разновозрастная группа с нарушением интеллекта |
| Квалификационнаякатегория | Безкатегории | Высшая квалификационная категория |

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

|  |  |
| --- | --- |
| Субъектывзаимодействия | Содержаниевзаимодействия |
| Воспитатель–молодой педагог | Созданиеусловийдляадаптациипедагогна работе.  Знакомствоснормативнымиилокальными актами.  Обеспечение необходимыми методическимиматериалами,литературой. |
| Молодойпедагог– Воспитанники- | 1.Формирование авторитета педагога, уважения, интереса кнемуудетей и  родителей(законныхпредставителей) |
| Родители(законныепредставители) | Консультации, беседы, рекомендации |
| Молодойпедагог–коллеги | 1.Оказаниеподдержкисо стороны коллег |

### Этапыреализациипрограммы.

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержаниепрограммыреализуетсяпоследовательно.

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

### 1Этападаптационный(диагностический)

Задачиэтапа:выявлениепрофессиональныхзатруднениймолодогопедагога;разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержаниеэтапа:

Педагог наставник анализируетпрофессиональную готовность молодого педагога по критериям:

* педагогическоеобразование;
* теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии,педагогики,методикивоспитанияиобучениядошкольников);
* наличиеопытапрактическойработысдетьмидошкольноговозраста;
* ожидаемыйрезультатпедагогическойдеятельности;
* выявлениеособенностейличностипедагога.

Дляполучениянеобходимыхсведениймогутбытьиспользованыметоды:

* опрос;
* собеседование;
* анкетирование;
* наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе. Взависимостиот результатовдиагностическогоэтапамолодыепедагогиусловно делятся на три группы:

1. педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
2. педагогисдостаточнойтеоретическойподготовкой,нонеимеющие опыта практической работы;
3. педагогисослаборазвитоймотивациейтруда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

### Примерныецелииформыработы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Педагоги,имеющие недостаточную  теоретическуюи практическую подготовку. | Педагогисдостаточной теоретической  подготовкой,нонеимеющие опыта практической работы. | Педагоги со слаборазвитой мотивацией труда. |
| **Содержаниеицели работы** | | |
| Усвоение  теоретического материала,  формирование навыков  практической работы. | Овладение навыками практической работы с педагогами и родителями. | Повышение интереса и  Положительного отношения к педагогическойдеятельности, помощь впознаниисвоей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитаниеиобучение детей. |

|  |
| --- |
| **Формыработы** |
| Консультации  Дискуссии  Семинары-практикумы Круглые столы  Беседы  Деловыеигры  Изучениеметодическойлитературы Убеждения, поощрения Взаимопосещения  Коллективныепросмотрыпедпроцессов Анализ педагогических ситуаций |
| Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. 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.  **Основной(проектировочный).**  Задачаэтапа:реализацияосновныхположенийПрограммы. Содержание этапа:   * создание благоприятных условий для профессионального роста начинающего педагога; * взаимоподдержкаивзаимопомощь; * 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 и задачами реализуемых программ (ФАОП ДО); * оказаниеметодическойпомощиопытнымпедагогомначинающему; * помощьпоподборуииспользованиюпедагогическицелесообразных пособий, игрового и дидактического материала; * оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога; * советы,рекомендации,разъяснения,поправкивпедагогическиедействия.   **2 этапконтрольно–оценочный(аналитический)**  Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы. |

Содержаниеэтапа:

* + анализрезультатовработымолодогопедагогасдетьми;
  + динамикапрофессиональногоростамолодогопедагога;
  + рейтингмолодогопедагогасредиколлег;
  + самоанализсвоейдеятельностизапрошедшийгод;
  + перспективыдальнейшейработысмолодымпедагогом;
  + подведениеитогов,выводы.

### Формыработыпедагоганаставникаснаставляемыммолодымпедагогом.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодыхпедагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работызависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Формыработысмолодымипедагогами** | | |
| Организаторыпартнеры | Образовательная организация | Муниципальныйи  региональныйуровень |
| Курсыповышения квалификации  Городские, районные методическиеобъединения  Семинары,конференции,  фестивали Вебинары  конкурсы профессионального  мастерства  Общение, обмен опытом в профессиональныхинтернет  сообществах | 1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная,групповая консультация. 3. Самоанализсобственной деятельности. 4. Обучающиесеминары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование,опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника. 8. Взаимопосещения, открытыепросмотры 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Деловая игра. 11. Круглый стол. 12. Конкурс   профессионального мастерства. | Аттестация |

**Заключение**

Такимобразом,можноконстатировать,чтодляповышенияэффективностиработыс 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;
* оптимальноесочетаниетеоретическихипрактическихформ;
* оценкапедагогического трудапорезультатам;
* современноеобеспечениеметодическойлитературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать прогнозироватьвоспитательно-образовательныйпроцесс,раскроетсятворческийпотенциал.