

Согласовано:
куратор реализации программы
заместитель заведующего по УВР
Медяник О.С.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ д/с № 64
_____ Е. Е. Егазарова

**Персонализированная программа наставничества
на период со 11.09.2024 по 30.05.2024**

Наставник: Каракаш Наталия Евгеньевна

Молодой специалист: Мирзоян Роксана Кареновна

Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом - воспитателем, не имеющим опыта работы в дошкольном образовании. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, молодой педагог 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 стала особенно актуальной в связи с переходом ФОП ДО, 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, 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 дошкольной образовательной организации.

Персонализированная программа наставничества отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа разработана на 1 год для конкретной пары наставника и наставляемого и разработана совместно наставником и наставляемым, под контролем куратора.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником могут вносить изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Цель: оказание помощи молодому педагогу в профессиональном становлении, а также для формирования в ДОУ квалифицированного педагогического состава.

Задачи:

- привитие интереса к педагогической деятельности, повышение теоретических и практических компетенций педагога;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- помощь молодому педагогу адаптироваться к работе в ДОУ: принять

внутренние правила, традиции, условия дошкольного учреждения, наладить профессиональный контакт с опытными педагогами, преодолеть стеснение при взаимодействии с родителями, детьми, коллегами, приобрести уверенность при публичных выступлениях и вселить педагогический оптимизм профессиональной деятельности.

Наставляемый: воспитатель – без стажа работы в дошкольной организации.

Форма взаимодействия: наставник-наставляемый.

Форма наставничества: традиционная.

Параметры взаимодействия: индивидуальное, групповое.

Профессиональные затруднения, выявленные в ходе опроса:

- разработка перспективного и календарно-тематического плана работы;
- составление плана по самообразованию;
- планирование и организация ОД;
- формы работы с родителями;
- особенности проведения дидактических игр;
- организация двигательного режима, индивидуальной работы по физическому развитию;
- реализация и внедрение «метода проектов»;
- организация и проведение прогулок с детьми;
- особенности работы с детьми в летний период.

Этапы реализации Программы

Подготовительный этап:

- выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога;
- анализ педагогом-наставником профессиональной готовности молодого педагога;
- разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Основной, развивающий этап:

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога.

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающего педагога;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающему педагогу, взаимоподдержка и взаимопомощь;
- совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми;
- координация действий молодого педагога в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- посещение занятий, прогулок, режимных моментов в группе; самообразование начинающего педагога;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия молодого специалиста.

Контрольно-оценочный этап:

Задача этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества. Прохождение определенного этапа для каждого педагога индивидуально. В конце учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете.

Формы работы педагога - наставника с молодым педагогом

№	Этап	Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом
1.	Подготовительный	<ul style="list-style-type: none"> • беседа-знакомство; • опрос; • собеседование; • анкетирование; • тестирование; • наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе; • консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДООУ, по ведению документации. 	<ul style="list-style-type: none"> • разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности); • психологические диагностические тесты.
2.	Основной	<ul style="list-style-type: none"> • взаимопосещения занятий, режимных моментов; • личный пример; • практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности; информирование (инструктирование); • обучение на рабочем месте; • создание развивающей предметно-пространственной среды. 	<ul style="list-style-type: none"> • мастер-классы; • семинары-практикумы; • «кейс» - метод (решение набора различных профессиональных задач-проблем). • создание чек-листов по различным рабочим вопросам;

			· «тайм - менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Это искусство правильно организовать свое время.
3.	Контрольно оценочный	· подготовка и показ открытого занятия; · самостоятельная организация и проведение родительского собрания; · выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете.	· участие в конкурсных движениях; · активное участие в деятельности ДОУ (использование здоровьесберегающих технологий в организации образовательного процесса)

Предполагаемый результат реализации персонализированной программы работы с молодым специалистом

Повышение теоретических и практических компетенций:

- в планировании и организации образовательной деятельности;
- в умении анализировать, проводить самоанализ эффективности проводимой образовательной деятельности;
- владение формами и методами работы с родительской общественностью;
- в умении эффективно управлять группой, с целью вовлечения воспитанников в процесс обучения и воспитания посредством дидактической игры, мотивируя их учебно-познавательную деятельность.

Реализация педагогом полученных знаний:

- внедрение проектной деятельности с участниками образовательного процесса;
- участие педагога в работе семинаров, конференциях, педагогических советах, методических объединениях;
- самостоятельная разработка ОД, открытый показ;
- внедрение современных технологий в образовательный процесс.

План мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества

Сроки	Содержание работы	Форма проведения
сентябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Опрос и анализ затруднений молодого специалиста. • Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование молодого педагога «Диагностическая карта возможностей и затруднений педагога». • Разработка плана работы наставника. • Совместный анализ плана работы наставника. 	Опрос. Совместный анализ. Планирование. Практикум. Совместный анализ. Интерактивная встреча.

октябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Памятка «Ошибки-как у всех». • Анализ перспективного и разработка календарно- тематического плана работы. Планирование образовательного процесса в соответствии с ФОП ДО. • Форсаж - сессия «Правовой навигатор» изучение нормативно-правового обеспечения образовательного процесса. ФГОС ДО и новая ФОП ДО, санитарно-эпидемиологических правила и нормативы для ДОУ. • Выбор темы по самообразованию, составление плана по самообразованию. • Психологическая практика «Стратегии уменьшения психоэмоционального напряжения». 	Анализ профессиональных интересов, разработка плана Практика. Совместная ОД.
ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • «Планирование и организация ОД»- выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения. • «Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности. • Тренинг «Рефлексия собственных возможностей для достижения намеченных планов в работе». • Круглый стол по теме: «Организация педагогического мониторинга по выявлению уровня усвоения программного материала воспитанниками группы. Оформление документации по педагогическому мониторингу». 	Посещение ОД, анализ, методическая консультация. Тренинг. Круглый стол. Оказание помощи в составлении аналитической справки по результатам пед. мониторинга.
декабрь	<ul style="list-style-type: none"> • Организация работы с родителями воспитанников: формы работы, организация родительских собраний. • Форсаж - сессия «Медиа-имидж педагога». • «Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности. • Оформление документации воспитателя ДОУ в соответствии с ФОП и ФГОС. 	Посещение ОД. Практикум. Деловая игра. Совместная ОД.
январь	<ul style="list-style-type: none"> • Особенности проведения дидактических игр. • Посещение мероприятий. • Форсаж - сессия «Трек актерского мастерства». 	Консультация. Совместный анализ. Практикум.
февраль	<ul style="list-style-type: none"> • Укрепление здоровья и формирование безопасного поведения детей. • Просмотр и анализ организации двигательного режима, индивидуальной работы по физическому развитию, организация ОД по ОБЖ. Форсаж - сессия «Социальная страница как личный бренд педагога». • Круглый стол по теме: «Возрастные особенности детей дошкольного возраста». 	Индивидуальное консультирование. Совместный анализ. Интерактивный всеобуч.

март	<ul style="list-style-type: none"> • Метод проекта: цели, реализация. • Форсаж - сессия «ИКТ в образовательном процессе». • «Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности. • Круглый стол по теме: «Руководство развитием игровой деятельности детей». 	Практикум. Деловая игра. Совместная ОД.
апрель	<ul style="list-style-type: none"> • Организация и проведение прогулок с детьми (все части). • «Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности. • Помещение ОД опытных педагогов ДОУ. 	Открытый показ, консультация. Совместная ОД. Совместный анализ деятельности.
май	<ul style="list-style-type: none"> • Особенности работы с детьми в летний период. • Взаимопосещение. • Опрос наставляемого по эффективности работы по наставничеству. • Отчет молодого специалиста по теме самообразования. 	Методический практикум. Совместный анализ деятельности. Опрос эффективности.
В течение года	Посещение ОД	Посещение и анализ ОД. Совместная работа и индивидуальное консультирование.
В течение года	Посещение режимных моментов.	Посещение и анализ режимных моментов. Совместная работа и индивидуальное консультирование.