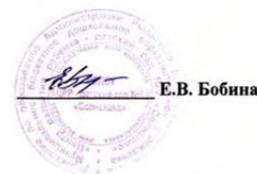


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД №5 «СОЛНЫШКО»
г. Рыльск**

Согласован:
Педагогический совет МБДОУ ЦРР -
детский сад №5 «Солнышко»
Протокол №1 от 31 августа 2022 г.

Утверждаю:
Заведующая МБДОУ ЦРР-
детский сад №5 «Солнышко»
Приказ № 1-89 от 31 августа 2022 г



**Персонализированная программа
педагога-наставника с молодым специалистом
на 2022-2023 уч. год**

**Педагог-наставник: Барыкина М.В.
Молодой педагог: Кривенко Т.А.**

Содержание:

1. Пояснительная записка
2. Содержание программы
3. Этапы реализации
4. Механизм реализации программы
5. Оценка эффективности программы
6. Индивидуальный план мероприятий

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к профессиональным и личностным качествам.

Наставничество – это процесс неформальной передачи знаний. В системе наставничества отражена необходимость педагога получить поддержку наставника, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Актуальность.

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

Цель внедрения наставничества

Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов

МБДОУ ЦРР –детский сад №5 «Солнышко».

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания;
- необходимое взаимодействие с семьей требует подготовки педагогов в работе с родителями;
- одновременное освоение педагогом многих старых и новых установок тормозит и осложняет его профессиональное становление.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, обладающий профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области преподавания и воспитания, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого; педагог-профессионал, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Функции наставника:

1. Педагогическая поддержка наставляемого в профессиональной деятельности:

- диагностика профессиональных компетенций наставляемого;
- создание комфортных психологических условий освоения деятельности наставляемым; мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка;
- формирование у наставляемого установки на преодоление компетентностного дефицита и перевод к самоуправляемой деятельности;

- помощь в организации деятельности (планирование, управление временем);
- оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности;
- совместная с наставляемой рефлексия личностного роста.

2. Обучение:

- информирование;
- демонстрация или организация демонстрации продуктивных деятельностных технологий; - -
- консультирование;
- контроль и оценивание результатов деятельности (мониторинг).

3. Медиация (разрешение конфликтов):

- диагностика межличностных отношений в коллективе, выявление проблемных и конфликтных ситуаций;
- посредничество во взаимодействии.

3. Самообразование: -

- самодиагностика и самооценка собственных компетентностных дефицитов;
- проектирование программы и плана самообразования ;
- овладение знаниями, умениями, навыками, профессиональными компетенциями.

Наставляемый (молодой педагог) – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержки приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения; начинающий педагог, испытывающий затруднения в профессиональном становлении в новых условиях.

Цель работы - оказание помощи начинающему педагогу в повышении профессиональной компетенции и мастерства

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому специалисту (наставляемому) в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- поддержать интерес начинающего специалиста к педагогической деятельности;
- Продолжить процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми.
- помочь наставляемому в формировании своего стиля в работе;
- ускорить процесс профессионального становления педагога, развивать способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- теоретически обосновано выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
- определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решений.

Ожидаемые результаты:

- наставляемый приобретет возможность личностного и профессионального роста;
- улучшится качество образовательного процесса в группе;
- ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

2. Содержание программы

Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию, контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче

профессиональных и иных навыков и знаний, от более опытного работника – менее опытному. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Профессионализм педагога складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которым, развивается мастерство, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления молодого специалиста:

I этап – период адаптации: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему коллег.

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе.

III этап – происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы, складывается система работы. Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Начинаящим педагогом считается, как правило, овладевший основами педагогики и психологии, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

3. Этапы реализации программы

Подготовительный этап :

- Закрепление начинающего педагога за наставляемым.
- Подбор методической литературы для изучения начинающему педагогу.
- Составление плана работы с учётом индивидуальных затруднений. Кандидатура наставника утверждается приказом заведующей с указанием срока наставничества (не менее одного года).

Реализационный этап :

- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми.
- Ознакомление начинающего педагога с организацией развивающей предметно-пространственной среды.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов в группе.
- Консультации для начинающего педагога по работе с родителями.
- Самообразование начинающего педагога.
- Обсуждение образовательной деятельности, использование приемов и методов в различных ситуациях.

Итоговый этап :

- Показ открытых мероприятий.
- Подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

4. Механизм реализации программы

Реализация программы рассчитана на один учебный год. Осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами). Старший воспитатель и заведующая учреждением осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников. 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, проводимых наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

5. Оценка эффективности программы

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества. Оценка проводится по результатам промежуточного и итогового контроля. При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит 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.

Индивидуальный план мероприятий

Цель: развить профессиональные умения и навыки молодого педагога.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (*перспективный и календарный план образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.*);
- применение форм и методов в работе с детьми младшей группы;
- организация ООД, помощь в постановке целей и задач, проведении;
- использование здоровьесберегающих технологий во время ООД и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1. Определение уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи. 2. Оформление документации группы. 3. Изучение методик проведения и обследования воспитанников для оценки индивидуального развития детей в рамках педагогической диагностики (мониторинга) 4. Родительское собрание 5. Выбор темы самообразования.	1. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 2. Знакомство с изменениями в основных документах, регламентирующими деятельность ДОУ 3. Подготовка и разработка основной документации группы. 4. Подбор диагностического материала. 5. Оказание помощи в подготовке и проведении родительского собрания. 6. Помощь в выборе темы самообразования.	Сентябрь
1. Изучение методики проведения ООД и совместной деятельности педагога с воспитанниками. 2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями. 3. Методика проведения детских праздников «Здравствуй осень»	1. Консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов игр с детьми». 2. Посещение ООД и режимных моментов у наставника. 3. Помощь в организации родительского собрания в форме семинара-практикума, дня открытых дверей	Октябрь

	<p>4. Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей, папок передвижек, формах их оформления.</p> <p>5. Помощь в проведении осеннего праздника.</p>	
<p>1. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ООД по рисованию с использованием нетрадиционных техник</p> <p>2. Методические рекомендации по эффективному использованию дидактического материала в работе.</p> <p>3. Развлечения «День матери»</p>	<p>1. Консультация, оказание помощи и ответы на интересующие вопросы</p> <p>2. Посещение открытого занятия по развитию речи.</p> <p>3. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение.</p> <p>4. Оказание помощи в разработке выступления к педагогическому совету.</p> <p>5. Подготовка к проведению развлечения «День матери»</p>	Ноябрь
<p>1. Знакомство с технологией проектной деятельности.</p> <p>2. Подготовка, организация и проведение новогоднего праздника.</p>	<p>1. Консультация «Проектировочная деятельность воспитателя и планирование воспитательной работы»</p> <p>2. Практикум «Как правильно использовать в работе проекты»</p> <p>3. Оформление группы к новому году, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей.</p> <p>4. Участие молодого педагога в качестве ведущей новогоднего утренника.</p>	Декабрь
<p>1. Использование здоровьесберегающих технологий на занятиях по рисованию и художественному труду</p> <p>2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование.</p>	<p>1. Консультации «Здоровый образ жизни в семье», «Нравственно-патриотическое воспитание дошкольника». подбор литературы для самостоятельного изучения.</p> <p>2. Обсуждение и консультирование молодого педагога по предупреждению конфликтных ситуаций в работе.</p>	Январь
<p>1. Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста.</p> <p>2. Использование современных технологий в воспитательном процессе.</p> <p>3. Использование в работе проектов. Проект «Защитники отечества», «Профессии мам»</p> <p>2. Использование ИКТ.</p>	<p>1. Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.</p> <p>2. Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>3. Консультация «Использование ИКТ в работе с детьми и родителями».</p>	Февраль
<p>1. Поисково-экспериментальная деятельность в группе общеразвивающей направленности детей 3-4 лет (фотоотчет).</p> <p>2. Организация индивидуальной</p>	<p>1. Помощь в организации поисково-экспериментальной деятельности с детьми: создание проблемной ситуации, подбор материалов и способов, с помощью которых можно решить проблему.</p>	Март

<p>работы с детьми. Консультация и помощь в составлении плана индивидуальной работы с детьми.</p> <p>3. праздник мам.</p>	<p>2. Задание: составить план индивидуальной работы с детьми.</p> <p>3. Помощь в подготовке и проведении праздника «Моя мамочка родная!»</p>	
<p>1. Использование современных технологий в образовательной деятельности.</p> <p>2. Организация режимных моментов молодым педагогом.</p>	<p>1. Консультация «Новые технологии», обмен опытом.</p> <p>2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения.</p>	Апрель
<p>1. Организация ООД во второй половине дня.</p> <p>2. Подготовкам к работе с детьми в летний период.</p> <p>3. Подведение итогов работы.</p>	<p>1. Консультация «Использование нетрадиционных форм и методов работы с детьми в режимных моментах».</p> <p>2. Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>3. Анализ проделанной работы за учебный год, пожелания на будущее</p> <p>4. Самоанализ молодого педагога. Оказание помощи.</p> <p>5. Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p>	Май
<p>1. Оздоровительная работа с детьми в летний период</p>	<p>1. Помощь в разработке планирования оздоровительной работы в летний период и организации.</p>	Июнь
<p>1. Организация досуговой деятельности с детьми в летний период.</p>	<p>1. Помощь в организации досугов.</p> <p>2. «Парад потешек. Дидактическая игра «День куклы Маши»</p>	Июль
<p>1. Организация двигательной деятельности детей с использованием здоровьесберегающих технологий.</p>	<p>1. Консультация «Использование здоровьесберегающих технологий в организации двигательной деятельности детей».</p> <p>2. Просмотр организации двигательной деятельности в течение дня, обсуждение.</p>	Август