

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 59 ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ**

**Принято на заседании
педагогического совета**

протокол от 28.08.2024 г. № 1

**Утверждаю:
Заведующий МБДОУ д/с №59**

**_____ Н.Г. Безносюк
Приказ от 30.08.2024 г. № 116-ОД**

Персонализированная программа наставничества

Наставник: Витенко Елена Владимировна

**Молодой специалист: Чертова Диана Максимовна,
учитель-дефектолог**

г. Ставрополь, 2024 г.

Содержание

1.	Паспорт программы
2.	Пояснительная записка
3.	Содержание программы
4.	Индивидуальный план работы наставника с молодым специалистом на 2024-2025 учебный год

Паспорт программы

Наименование программы	Персонализированная программа наставничества учителя-дефектолога
ФИО составителя	Витенко Елена Владимировна
Участники программы	Педагог – наставник Витенко Е.В. Молодой специалист - наставляемый Чертова Диана Максимовна, учитель-дефектолог
Цель программы	Развитие профессиональных умений и навыков у наставляемого учителя-дефектолога.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none">- Оказание методической помощи педагогу с небольшим стажем работы в повышении уровня организации коррекционно-образовательной деятельности;- Помощь в ведение документации учителя-дефектолога;- Знакомство с разнообразными методами и приемами обучения при проведении коррекционно-образовательной деятельности.
Сроки реализации	С сентября 2024 года по май 2025 года.
Планируемые результаты программы	<ul style="list-style-type: none">- Рост профессиональной и педагогической компетенции наставляемого учителя-дефектолога, повышение уровня готовности к педагогической деятельности.- Познание педагога своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями воспитанников (законными представителями).

Пояснительная записка

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведет за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности. Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей.

Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью. Становление молодого специалиста, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

1. Содержание программы

Основные термины:

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственными за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в ГБДОУ. **Наставляемый** – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Система (программа) наставничества выстроена в три этапа:

1 этап – адаптационный.

Период адаптации: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему коллег. Наставник определяет круг обязанностей молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках.

2 этап – основной (проектировочный).

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

3 этап – контрольно-оценочный.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

План деятельности по введению молодого специалиста

в профессию педагога.

Наставник: Витенко Е.В., молодой специалист: Чертова Д.М.

Месяц	Содержание работы	Формы и методы работы
Сентябрь	1.Изучение нормативно-правовой базы. 2.Оказание помощи в работе с документацией.	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Знакомство с основными документами учителя-дефектолога.
Октябрь	Посещение НОД более опытных учителей-дефектологов ДОУ, с целью перенять педагогический опыт.	Посещение молодым специалистам образовательной деятельности и режимных моментов у опытных учителей-дефектологов других групп ДОУ.
Ноябрь	Организация индивидуальной работы с детьми. Создание развивающей среды.	Помощь в создании коррекционно-развивающей среды.
Декабрь	Посещение НОД более опытных учителей-дефектологов ДОУ, с целью перенять педагогический опыт.	Посещение молодым специалистам образовательной деятельности и режимных моментов у опытных учителей-дефектологов других групп ДОУ.

Январь	<p>1. Консультация по вопросам организации работы с родителями. Подбор и оформление наглядной информации для родителей.</p> <p>2. Организация индивидуальной работы с детьми. Создание развивающей среды.</p>	<p>Консультация, оказание помощи в подборке наглядного материала и ответы на интересующие вопросы. Помощь в создании коррекционно-развивающей среды.</p>
Февраль	<p>1. Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста.</p> <p>2. Составление конспекта.</p>	<p>Консультация, оказание помощи молодому специалисту. Помощь в составлении конспекта НОД.</p>
Март	<p>1. Посещение наставником НОД с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.</p> <p>2. Консультирование по коррекционной работе.</p>	<p>Посещение занятий молодого специалиста. Обсуждение. Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p>
Апрель	<p>1. Оказание помощи в составлении и разработка перспективного планирования работы на следующий учебный год.</p>	<p>Оказание помощи, контроль. Проверка документации. Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p>
Май	<p>1. Оценка коррекционной деятельности молодого специалиста.</p> <p>2. Разработка рекомендаций.</p> <p>3. Обсуждение итогов и планов на будущий учебный год.</p>	<p>Самоанализ молодого специалиста. Отчет и заключение наставника о проделанной работе.</p>
Отчет по итогам наставничества		