

**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: Головня Дарья Михайловна,
воспитатель группы компенсирующей
направленности для детей с ТНР**

г. Ставрополь, 2024 г.

Паспорт программы

Наименование программы	Персонализированная программа наставничества воспитателя группы компенсирующей направленности для детей с ТНР
ФИО составителя, должность	Витенко Елена Владимировна, старший воспитатель
Участники программы	Педагог – наставник Витенко Е.В. Молодой специалист - наставляемый Головня Дарья Михайловна, воспитатель группы компенсирующей направленности для детей с ТНР
Цель программы	Развитие профессиональных умений и навыков у наставляемого педагога.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none">- обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагога;- стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями;- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога;- отслеживать динамику развития профессиональной 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 педагога, 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

Персонализированная программа наставничества отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательной организации разрабатывается на 1 год.

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: непрерывный профессиональный рост и самоопределение, личностное и социальное развитие педагогического работника, самореализация и закрепления начинающего специалиста в педагогической профессии.

Задачи:

- обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагога;
- стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности.

Этапы реализации программы:

1 этап – адаптационный (диагностический).

Выявление профессиональных затруднений педагога, разработка основных направлений работы с педагогом.

2 этап – основной (проектировочный).

Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемого, оказание методической помощи.

3 этап - контрольно-оценочный.

Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации плана программы.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:

постановка практических задач, проектирование, консультирование, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы, посещение мероприятий более опытных педагогов.

Ожидаемые результаты:

Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для начинающего педагога

- педагог быстрее адаптируется в должности;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

- Постановка цели, задач;
- Составление программы;
- Подбор средств реализации программы;
- Определение способов реализации программы,
- Контроль и коррекция.

Условия эффективного наставничества.

Учитывая многолетний педагогический опыт, педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

- Взаимной заинтересованности сторон;
- Административного контроля за процессом наставничества;
- Подведением промежуточных результатов сотрудничества.

Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с начинающим специалистом Головня Д.М.

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании начинающего специалиста.

2. Контроль за деятельностью начинающего специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в

исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом-наставником и педагогом не реже 1 раза в месяца.

**План деятельности по введению молодого специалиста
в профессию педагога.**

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

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1	<ul style="list-style-type: none">• Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения. Изучение документации: ФГОС, изучение целей и задач годового плана, структура перспективного и календарного планирования.	Изучение всех видов планирования (перспективного, календарного, подбор педагогической литературы)	Сентябрь

2	<ul style="list-style-type: none"> • Оформление и ведение документации в группе. • Работа с детьми в группе в утренние часы, проведение утреннего круга • Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года. 	<p>Проверить ведение документации, обсудить, дать рекомендации по ведению документации.</p> <p>Проведение родительского собрания молодым специалистом.</p>	Октябрь
3	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение профессионального мастерства. • Планирование учебно-воспитательного процесса. • Знакомство с технологией проектной деятельности 	<p>Посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, участие в творческой группе на тему «Проектная деятельность»</p>	Ноябрь
4	<ul style="list-style-type: none"> • Аттестационные требования к квалификационным категориям. • Проведение подвижных игр на прогулке. • Проведение детских праздников. 	<p>Изучение нормативной документации.</p> <p>Участие в новогоднем утреннике (молодой специалист в роли ведущего)</p>	Декабрь
5	<ul style="list-style-type: none"> • Организация и проведение сюжетно-ролевой игры. • Выявление профессиональных затруднений. • Организация и руководство играми детей во второй половине дня. 	<p>Практическая помощь, рекомендации, анализ.</p> <p>Совместное определение путей их устранения профессиональных затруднений.</p>	Январь
6	<ul style="list-style-type: none"> • Использование современных здоровьесберегающих технологий. • Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности. 	<p>Изучение и внедрение различных технологий в образовательную деятельность детей.</p> <p>Консультация наставника по теме.</p>	Февраль

7	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка консультаций для педагогов и родителей по теме самообразования. • Организация проведение экспериментов дошкольниками. • Консультация по работе с детьми в книжном, математическом уголке, уголке экспериментирования. • Проведение весенних мероприятий. 	<p>Рекомендации, помощь в подборе литературы, материалов.</p> <p>Показ поисково-исследовательской деятельности с детьми</p> <p>Участие в утреннике (выполнение роли персонажа).</p> <p>Просмотр открытых мероприятий в ДОУ.</p>	Март
8	<ul style="list-style-type: none"> • Проектная деятельность с детьми. • Подготовка к проведению итогового педагогического обследования индивидуального развития детей. 	<p>Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. Выступление на педагогическом совете (консультация).</p> <p>Контроль проведения мониторинга.</p>	Апрель
9	<ul style="list-style-type: none"> • Отчет молодого специалиста о проделанной за учебный год работе по теме самообразования. • Подготовка к летне-оздоровительному периоду. 	<p>Анализ, обсуждение отчета о проделанной работе молодого специалиста.</p> <p>Анализ выполнения рабочей учебной программы.</p> <p>Составление и обсуждение плана летней оздоровительной работы с детьми.</p>	Май
10.	<p>Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в работе с родителями; - в работе с детьми; - в работе с коллегами. 	<p>Консультации, беседы, ответы на вопросы.</p>	В течение
Отчет об итогах наставничества			