

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад № 273 “Стрижи”

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУПЕНИ МАСТЕРСТВА»**

Наставник: Тодик А.Е

Наставляемый педагог: Геворкян В.П

Название программы	Персонализированная программа наставничества для работы с молодым педагогом “Ступеньки мастерства”
Автор	Тодик Анна Евгеньевна
Целевая аудитория	Дети
Срок реализации	01.09.25-29.09.26
Этапы реализации	1.Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2.Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 3.Сочетание теоретических и практических форм работы. 4.Анализ результатов работы. 5.Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Цель	Оказание практической методической помощи молодому педагогу в развитии профессионального роста,самореализации и закрепления в профессии.
Задачи	• привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности. • оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности; • изучение нормативно-правовой документации; • помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.); • применение форм и методов в работе с детьми; • организация ООД, помощь в постановке целей и задач; • 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; • привить стремление к самосовершенствованию педагогического мастерства посредством участия в конкурсах.
Ожидаемый результат	для наставляемого: - успешная адаптация в профессии и коллективе; - целенаправленное развитие профессиональных навыков, умений и компетенций, раскрытие своего потенциала; - качественная обратная связь от наставника,стимулирующая к активной деятельности, развитию и саморазвитию; - рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня готовности к педагогической деятельности. для наставника: - обобщение, систематизация, структуризация,распространение собственных знаний и опыта; - рост самооценки.

Актуальность программы

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. 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 ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

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 выявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Каждый руководитель образовательной организации, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Персонализированная программа наставничества (далее программа) разработана с целью становления педагога, его активной позиции, формирования его как личности, индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области.

Программа нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, 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 компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС и ФОП ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы индивидуального наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога-наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

План мероприятий по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников МАДОУ «Детский сад №273 «Стрижи»

№ п/п	Содержание	Сроки	Ответственные	Отметка о выполнении
1.	Проведение инструктажей: охрана труда на рабочем месте охрана жизни и здоровья воспитанников охрана труда воспитанников	При приеме на работу, далее по графику	Заведующий Старший воспитатель	
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Выявление трудностей в работе	первый месяц работы	Старший воспитатель	
3.	Изучение материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры	первый месяц работы	Старший воспитатель	
4.	Издание приказа о наставничестве, закрепление наставнических пар	По факту	Заведующий	
5.	Составление плана работы педагога-наставника с молодым специалистом	После издания приказа о наставничестве	Старший воспитатель Педагог-наставник	
6.	Консультация «Содержание комплексно-тематического планирования. Ведение документации педагога, формы планирования образовательной деятельности	второй месяц работы	Старший воспитатель Педагог-наставник	
7.	Консультация, открытый просмотр «Формы проведения ООД с детьми разного возраста. Организация проектной деятельности с дошкольниками	третий месяц работы	Старший воспитатель Педагог-наставник	
8.	Круглый стол «Самообразование педагога, выбор темы» Открытый просмотр «Организация и проведение ООД»	четвертый месяц работы	Старший воспитатель Педагог-наставник	
9.	Консультация «Современные подходы к взаимодействию ДОО и семьи» Посещение родительского собрания	пятый месяц работы	Старший воспитатель Педагог-наставник	
10.	Консультация, открытый просмотр «Игра – ведущий вид деятельности»	шестой месяц работы	Старший воспитатель Педагог-наставник	
11.	Консультация, экскурсия «Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе»	седьмой месяц работы	Старший воспитатель Педагог-наставник	

12.	Организация прогулки с детьми в разное время года	восьмой месяц работы	Педагог-наставник	
13.	Консультация, открытый просмотр «Здоровьесберегающие технологии в МАДОУ»	девятый месяц работы	Инструктор по физ. культуре	
14.	Консультация «Инновационные технологии в системе дошкольного образования. ИТК - технологии»	десятый месяц работы	Старший воспитатель Педагог-наставник	
15.	Консультация «Организация летне-оздоровительной работы с детьми»	одиннадцатый месяц работы	Старший воспитатель Педагог-наставник	
16.	Подведение итогов работы по наставничеству	В соответствии с планом	Старший воспитатель Педагог-наставник	

Вывод: Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе динамики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда педагога по результатам;

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал. Программа наставничества поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.