

ПРИНЯТО
на заседании педагогического совета
МБДОУ д/с №5 «Тополек»
протокол №1 от 30.08.2024г

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МБДОУ
д/с №5 «Тополек»
Т.И.Акманбетова

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
(воспитатель-воспитатель)**

старшего воспитателя – наставника Аджигильдиевой Алтынай Асланбековны
над Шамаевой Кумисхан Сепералиевной
на 2024-2025 учебный год

г.Нефтекумск
2024г

1. Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества (далее — Программа) является частью системы адаптации и обучения новых и молодых сотрудников образовательной организации, призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда.

2. Цель программы: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

3. Задачи наставничества:

-привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДОУ;

-ускорить процесс профессионального становления молодых педагогов, развить их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;

-способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре и ценностям.

-использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

4. Содержание деятельности

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития детей №5 «Тополек» (далее - ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми педагогами, или педагогами, имеющими педагогический стаж не более 3 лет в занимаемой должности. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь. Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство.
2. Профессиональное самоопределение.
3. Творческая самореализация.
4. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
5. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала молодого педагога, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых педагогов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания,

полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами - повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДООУ и стимулирование роста уровня профессионально- педагогической компетентности начинающих педагогов.

5.Ожидаемые результаты

- 1.Молодые или вновь принятые педагоги ДООУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДООУ.
- 3.Ускорится процесс профессионального становления молодого педагога.

6.Срок реализации программы: с 02.09.2024г по 31.05.2025 учебный год.

7.Режим работы: очный

8.Форма наставничества:

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Критерии отбора наставников.

Квалификация сотрудника: воспитатель первой или высшей квалификационной категории.

Показатели результативности: высокие результаты образовательной деятельности; отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.

Профессиональные знания и навыки: знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками.

Профессионально важные качества личности: умение обучать других; умение слушать; умение говорить; аккуратность, дисциплинированность; ответственность; ориентация на результат.

Личные мотивы к наставничеству: потребность в приобретении опыта управления людьми; желание помогать людям; потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

9.Методы:

-ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой образовательной программой, действующими нормативами, консультации;

-формирование умений выполнения образовательных задач, наблюдение;

-задания, направленные на приобретение опыта;

-формирование навыков, активные методы.

10. План мероприятий по оказанию методической помощи

Содержание	Формы работы	Сроки	Ответственные
Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.	Изучение документов	сентябрь	Старший воспитатель, наставник, наставляемый
Изучение примерной основной образовательной программы дошкольного образования «От рождения до школы» под редакцией Н. Е. Вераксы, Т. С. Комаровой, М. А. Васильевой.	Изучение основной образовательной программы дошкольного образования	сентябрь	Старший воспитатель, наставник, наставляемый
Помощь в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию.	Изучение всех видов планирования, подбор литературы	октябрь	Старший воспитатель, наставник, наставляемый
Изучение методики проведения НОД по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Написание конспекта НОД, знакомство со структурой конспекта, соответствие возрасту. Посещение молодым педагогом режимных моментов у наставника.	ноябрь	Старший воспитатель, наставник, наставляемый
Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей.	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.	декабрь	Наставник, наставляемый
Составление конспектов и проведение НОД наставляемым педагогом	Совместная разработка наставляемым и наставником конспектов НОД. Проведение НОД молодым педагогом.	январь	Старший воспитатель, наставник, наставляемый
Использование современных технологий в воспитательном	Подготовка проекта совместного с родителями, помощь в	Февраль	Старший воспитатель, наставник,

процессе. Использование в работе проектов. Проект «День защитника Отечества».	выборе форм и методов работы		наставляемый
Самостоятельная организация и руководство играми детей. Роль игры в развитии дошкольников.	Создание картотек игр. Совместный подбор наставником и наставляемым учебно-методической литературы по теме.	март	Наставник, наставляемый
Создание развивающей среды	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).	март	Старший воспитатель, наставник, наставляемый
Методика проведения детских праздников	Участие в подготовке к праздникам, просмотр мероприятия, обсуждение.	в течение года	Старший воспитатель, наставник, наставляемый
Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения	Консультации, рекомендации	апрель	Наставник, наставляемый
Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.	апрель	Старший воспитатель, наставник, наставляемый
Подготовка к летне-оздоровительному периоду.	Консультация, документация, оформление родительского уголка.	май	Наставник, наставляемый
Подведение итогов работы.	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.	май	Старший воспитатель, наставник, наставляемый

11. Оценка деятельности

Оценку деятельности наставляемого осуществляет старший воспитатель и наставник на основании критериев:

- какие функции выполняются уже хорошо, а что требует дополнительного внимания;
- насколько сотрудник продвинулся в освоении ключевых компетенций должности;
- насколько успешно вошел в коллектив;
- результатов деятельности

