

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 326»
ИНН 2465040722 КПП 246501001 БИК 040407001 ОГРН 1022402489856
Адрес: 660132, ул. Славы, 13 «А» тел./факс 225-82-03 e-mail: dou326@mailkrsk.ru

РАССМОТРЕНО:
Педагогическим советом
Протокол № 2 от 17.10.2024г.



Персонализированная программа наставничества на период 01.11.2024 – 31.05.2025

Наставляемый: Госаин Екатерина Викторовна,
воспитатель группы раннего возраста МАДОУ № 326.

Наставник: Литвишко Наталья Павловна,
воспитатель МАДОУ № 326.

Красноярск, 2024

Пояснительная записка

В настоящее время в современном обществе дошкольному образованию уделяется все больше внимания. Однако вопрос обеспечения педагогическими кадрами становится только острее. Выпускники педагогических учреждений все реже работают по специальности. Зачастую в детские сады приходят специалисты, имеющие педагогическое образование, но не специальное, без опыта работы.

Общим для этих категорий педагогов является отсутствие опыта и специальных знаний. Нагрузка, лежащая на плечи с первых дней, часто пугает коллег без опыта работы с детьми, и объем работ кажется им невыполнимым. Большинство из них боятся собственной несостоятельности, постоянно волнуются, что что-то не успею, упустят или сделают не так. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Проблема также в том, что с первого дня работы начинающий воспитатель имеет те же самые обязанности и несёт ту же ответственность, что и педагог с многолетним стажем, и все вокруг ожидают от них одинаково безупречного профессионализма.

Все эти факторы способствуют нестабильности педагогического коллектива в образовательных учреждениях. Текучесть кадров, нехватка педагогов-дошкольников – актуальный вопрос нашего времени. Что же может положительно повлиять на его решение? Ответ на этот вопрос частично может быть решен с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов.

Говоря о наставничестве, имеется в виду одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством более опытного педагога. Наставничество является успешным и эффективным методом профессиональной адаптации, применяемым в дошкольном образовательном учреждении, способствующим становлению молодого специалиста.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Наставничество на современном этапе развития образовательной системы – это в первую очередь система обучения новых работников полноценному исполнению трудовой деятельности. Само наставничество — это не только передача жизненного опыта, это лучший инструмент для того, кто хочет добиться большего; эффективный механизм развития таланта и лидерства у педагога. Для современного поколения важны такие понятия, как вовлеченность, обучение, активность, наглядное подтверждение своей социальной значимости, реализация творческих замыслов и планов. Именно этими потребностями необходимо руководствоваться наставникам, разрабатывая индивидуальную программу. Программа наставничества

направлена на становление начинающего педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности, а также делает акцент на практическую часть области знаний. Более опытный человек делится своими знаниями, умениями и навыками с педагогом, не имеющим опыта работы в педагогической сфере.

Исходя из вышесказанного, можно выделить основные проблемы в деятельности наставляемого молодого воспитателя: Недостаточный уровень профессиональной компетентности начинающего воспитателя в практической деятельности, а также и теоретической, в части нормативно-правовых документов ДОУ.

Персонализированная программа наставничества, направлена на социально-профессиональную адаптацию, повышения качества профессиональной деятельности наставляемого, создание благоприятного социально-психологического климата.

Наименование программы	Персонализированная программа наставничества	
Форма наставничества	«педагог – педагог»	
Наставническая пара	Воспитатель: (наставник) Воспитатель: (наставляемый)	
Цель Программы	Оказание помощи воспитателю в повышении уровня профессионального мастерства, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.	
Задачи Программы	1. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности. 2. Изучение и внедрение в практику новых подходов к организации образовательно-воспитательного процесса. 3. Разработка рекомендаций для использования в педагогической деятельности современных игровых и интерактивных технологий, методов и форм в разных видах детской деятельности в ДОУ с учетом возрастных и индивидуальных особенностей детей.	
Сроки и этапы реализации Программы	I этап. Подготовительный - включает в себя: - подбор методической литературы для изучения молодым специалистом. - составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений наставляемого;	Ноябрь-2024г.

II этап. Основной - включает в себя: - ознакомление молодого специалиста с приемами, формами и методами современных игровых и интерактивных технологий в разных видах деятельности; - изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ; - показ наставником совместной деятельности с детьми с использованием игровых технологий, для молодого специалиста; - посещение режимных моментов наставником и просмотр совместной деятельности молодого педагога с детьми, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы; - пополнение предметно-развивающей среды для реализации игровых технологий в детском саду; - консультации для молодого специалиста «Игра - ведущая деятельность дошкольника». «Современные игровые технологии в дошкольном образовании», «Интерактивные формы и методы работы с детьми». III этап. Контрольно-оценочный - включает в себя: - проверка сформированности у наставляемого потребности к рефлексии собственной деятельности; - анализ результатов работы на педагогическом совете; - обобщение опыта работы.	Декабрь-2025г. – Март 2025г. Апрель 2025г. - Май 2025г.
Формы работы с наставляемым	- анкетирование по выявлению профессиональных трудностей; - консультирование; - совместная деятельность наставника и наставляемого;

	- привлечение наставляемого к участию в активных формах по обмену опытом работы: семинарах, практических занятиях, мастер-классах и т.д.; - координирование деятельности работника со стороны наставника и руководства.
Ожидаемые результаты:	для молодого специалиста: - познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития; - качественные изменения в выборе форм, методов и приемов в разных видах деятельности с детьми раннего дошкольного возраста; - расширение и обогащение диапазона игровых умений и навыков; - совершенствование умений плавно регулировать поведенческие трудности детей, постепенно приучая их подчиняться правилам игры. - рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня готовности к педагогической деятельности. для наставника: - эффективный способ самореализации; - повышение квалификации; - достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. для образовательной организации: - успешная адаптация молодого специалиста; - повышение уровня компетентности молодого специалиста в образовательном учреждении.

**План мероприятий по реализации
персонализированной программы наставничества
на период с 01.11.2024 г. – 31.05.2025 г.**

Наставляемый: воспитатель.

Возрастная группа: 1,5-3 лет.

Наставник: воспитатель.

Форма наставничества: «педагог-педагог».

Сроки реализации программы: 01.11.2024 г. – 31.05.2025 г.

№	Запланированные мероприятия	Сроки
1.	- «Я-самопознание» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе наставляемого); - анкетирование по выявлению профессиональных трудностей; - посещение семинаров, занятий, мероприятий для наставляемого; - консультация «Игра - ведущая деятельность дошкольника». «». - совместное обсуждение темы «Современные игровые технологии».	Сентябрь 2024г.- Ноябрь 2024г.
2.	- Посещение семинаров, занятий, режимных моментов, мероприятий для наставляемого; - Проведение практикума «Интерактивные формы и методы обучения» совместное составление конспекта, самонализ. совместное обсуждение); - Создание развивающих материалов, атрибутов, для - для реализации игровых технологий в детском саду; - Консультация ««Игра - ведущая деятельность дошкольника»». - методические рекомендации по работе с родителями воспитанников: «Играя - развиваем».	Декабрь 2025г.- Март 2025г.
3.	- Презентация «Использование игровых технологий в образовательном процессе ДОУ». - педагогическая копилка «Современная игротека»; - мониторинг качества реализации персонализированной программы наставничества (анкетирование); - отчет о проделанной работе.	Апрель 2024 Май 2024г.