

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
« Детский сад №2 п. Приамурский»**

Принято:
Заседание пед .совета
сад №2 п Приамурский»
Протокол №1 от 31.08. 2023г.

Утверждаю
Заведующий МБДОУ « Детский
Н.А.Перминова
31.08.2023г

**Персонализированная программа наставничества для
работы с молодыми педагогами дошкольного
образования «Дорога мастерства» на 2023 – 2024
учебный год**

Автор –
составитель:
старший
воспитатель
Халецкая И.С.

п. Приамурский, 2023г.

Паспорт программы	
Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДООУ, профессионального становления молодых/начинающих педагогических работников - «Наставничество»
Основные цели и задачи программы	<p>Цель: оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие и раскрытие творческого потенциала</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов • Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями • Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня • Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога
Сроки реализации	1 год
Этапы реализации	1 этап — Адаптационный 2 этап — Основной (проектировочный) 3 этап — контрольно-оценочный
Основные направления	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса • Формирование навыка ведения педагогической документации • Изучение нормативных актов и инструкций, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса • Развитие профессиональных компетенций • Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества

Составитель программы	Старший воспитатель Халецкая Ирина Сергеевна
Участники программы	Педагоги наставники, начинающие педагоги
Условия эффективности	Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого
Планируемые результаты	<p><i>Для молодого специалиста:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Быстрее адаптируется в должности; целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал • Получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности и саморазвитию. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь • Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности <p><i>Для наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. (Одно дело знать — другое дело уметь поделиться знаниями) • Расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта • Происходит рост самооценки наставника <p><i>Для образовательной организации</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Сокращается срок адаптации новых сотрудников • Способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива • Создаёт благоприятную среду для саморазвития сотрудников • Способствует развитию навыков коммуникаций • Улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив

Пояснительная записка

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 ожидает 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 новоявленный 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. Программа наставничества МБДОУ «Детский сад №2 п.Приамурский» разработана с целью становления педагога, его активной позиции, формирование его как личности, индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области.

Программа наставничества 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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику.

Проблема стала особенно актуальной в связи с переходом на ФОП ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.