**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад №1 «Подснежник»**

**г. Краснокаменск, Забайкальский край**

**Индивидуальная программа педагога – наставника**

**По сопровождению молодого педагога в МАДОУ №1 «Подснежник»**

**Наставник: Родионова Галина Николаевна**

**Молодой педагог: Копытина Оксана Андреевна**

**Наставничество** −это сложившаяся форма передачи людьми знаний,культуры иопыта друг другу. Это часть естественной интеграции молодых людей в профессиональное сообщество и преемственности поколений. Его актуальность объясняется тем, что, с одной стороны, педагоги, имеющие высокий уровень профессионализма и опыт инновационной деятельности, получили дополнительную возможность для самореализации, транслирования опыта и признания своих заслуг, а с другой стороны, начинающим педагогам обеспечена методическая и психологическая помощь.

**Актуальность** данной методической разработки обусловлена противоречиеммежду необходимостью систематизации деятельности педагоганаставника в образовательной организации и большим разнообразием подходов к организации этой работы. Подходы могут быть: формальным (когда наставник числится им по приказу), ситуативного (когда наставник ситуативно проявляется при анализе открытого мероприятия, проведенного молодым педагогом), демонстративного (когда все заслуги молодого специалиста объясняются наличием опытного наставника).

**Новизна данной программы** деятельности педагога-наставника заключается втом, что нами предложен подход с позиций результата. Результатом работы педагога-наставника я предлагаю считать успешную интеграцию молодого специалиста в педагогический коллектив, высокие показатели востребованности реализуемым им программ и сохранность детского контингента, высокая оценка качества предоставляемых им дополнительных образовательных услуг.

**Практическая значимость** методической разработки–в возможноститранслирования данного подхода в практике организации наставничества в других образовательных организациях.

В любой профессиональной среде с течением времени происходит естественная возрастная ротация. Обновление рабочего коллектива - норма успешного существования любого профессионального коллектива. Наставничество призвано не только, передать успешный опыт профессиональной деятельности, но и помочь начинающему специалисту найти свой путь в профессии. Не уйти из-за первых неудач, не сконцентрироваться на минусах, а увидеть плюсы педагогической профессии. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же самую ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Становление молодого педагога является достаточно сложным процессом, касающимся как социального, психологического, так и профессионального аспектов. Период становления характеризуется тем, что в это время четко отражаются результаты воздействия на личность огромного числа факторов - позитивных и негативных, внутренних и внешних. Задачей образовательной организации является оказание помощи начинающему педагогу. С помощью старших по возрасту коллег он должен осознать себя одаренным, талантливым, способным добиваться хороших результатов труда и демонстрировать в свой деятельности высокие профессиональные качества.

С самого первого дня трудовой деятельности очень важно грамотно выстроить работу с молодым специалистом. Это - один из успешных факторов быстрого и качественного вхождения педагога в профессиональную среду. Главным звеном, в котором осуществляется адаптация молодых педагогов, является образовательная организация. Молодой педагог адаптируется в новой среде, изучает ее особенности, специфику стиля поведения, приобщается к традициям и нормам заведения. Поэтому, очень большое значение в этот период имеет морально-психологический климат, атмосфера взаимопонимания, нравственная основа коллектива.

**Нормативно-правовая база организации наставничества в образовательной организации**

1.Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

2.Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»

3.Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.12.2014 № 2765-р «Об утверждении Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы».

4.Концепция развития дополнительного образования детей от 04.09.2014 №1726р.

5.Положение о наставничестве.

6.План работы наставника с молодым специалистом.

**Цель и задачи**

**Цель:** совместной деятельности педагога–наставника и молодого специалиста–успешнаяинтеграция в педагогическую профессию и коллектив ДОУ

**Задачи:**

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;

- изучение нормативно-правовой документации;

- помощь в ведении документации (учебные программы, планы воспитательно - образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);

 - применение форм и методов в работе с детьми;

- организация НОД, помощь в постановке целей и задач;

- использование здоровьесберегающих технологий вовремя НОД и других  режимных моментах;

- механизм использования дидактического и наглядного материала;

- углубленное изучение инновационных технологий.

**Основные направления**

1. Повышение научной, теоретической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста;

2.Овладение молодым специалистом комплексным подходом к организации дополнительного образования и воспитательной работы, овладение методикой воспитывающего обучения;

3.Освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;

1. Изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста;
2. Воспитание культуры выбора собственной педагогической позиции.

**Этапы совместной работы**

1. **этап – адаптационный.** Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
2. **этап – основной (проектировочный).** Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
3. **этап – контрольно-оценочный**. Мониторинг роста уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**План работы педагога – наставника с начинающим педагогом.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Планирование и организация работы** | **Работа с документацией** | **Контроль за деятельностью молодого специалиста** | **Формы и методы работы с молодым специалистом** |
| **сентябрь** |
| Организационные вопросы. Изучение программ, пособий. Составление календарно - тематического планирования на месяц. Групповая документация. | Изучение нормативно – правовой базы ДОО (рабочая программа, учебный план, план работы ДОО на 2024-2025 уч. год). Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Календарно-тематический план (ежедневный), перспективный план, план работы c родителями воспитанников). | Оформление групповой документации. Оформление календарно-тематического планирования. Проверка выполнения . | Помощь «Ведение групповой документации».  |
| **октябрь** |
| Организация оценки индивидуального развития детей. | Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Карты развития, мониторинга, диагностики детей). | Подбор диагностического материала. | Помощь молодому педагогу в проведении диагностического обследования детей Мониторинг детского развития |
| **ноябрь** |
| Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей.Родительское собрание. | Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ. Документация по организации образовательной деятельности. (план работы с родителями, протоколы родительских собраний)  | Помощь в организации и проведении собрания. | Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей. |
| **декабрь** |
| Выбор темы самообразования, составление плана; общие вопросы ведения портфолио |  | Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме. | Консультация по выбору темы по самообразованию, помощь в составлении плана по самообразованию |
| **январь** |
| Виды и организация режимных моментов в детском саду.Использование современных здоровье сберегающих технологий. | Изучение санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» | Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником.  | Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста. |
| **февраль** |
| Использование в работе проектов.Использование в работе ИКТ. | Изучение инновационных технологий обучения и воспитания | Изучение и внедрение различных технологий в образовательную деятельность детей. | Консультации и ответы на интересующие вопросы. |
| **март** |
| Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности. | Анализ развивающей среды с требованием ФГОС. | Проведениесюжетно-ролевойигры с использованием новых технологий | Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме. |
| **апрель** |
| Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе. | «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» | Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Организация самостоятельной деятельности детей. | Консультация по организации предметно-развивающей среды в группе. |
| **май** |
| Подготовка к летне-оздоровительному периоду.Проведение итогов работы по самообразованию. | Оформление и заполнение отчетной документации. | Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год. Обсуждение итогов работы наставника с молодым специалистом и планов на будущий учебный год. | Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста. |