

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное  
учреждение «Детский сад № 27 «Петушок»

УТВЕРЖДАЮ



Заведующий

*С.А. Карякина*

Приказ от 31.08.2022 № 110-О

**Персонализированная программа наставничества**  
**на период с 01.09.2022 до 31.05.2023**

Наставляемый:

*Курочкина Дарья*

*Сергеевна, воспитатель*

*МБДОУ «Детский сад 27»*

Наставник:

*Примакова Ольга*

*Валериевна, старший*

*воспитатель, МБДОУ*

*«Детский сад № 27»*

г. Камень-на-Оби

## **1.Актуальность программы.**

В настоящее время в системе дошкольного образования наблюдается большой дефицит квалифицированных педагогических кадров. Мы наблюдаем текучку педагогических кадров. Молодые педагоги не задерживаются в профессии, на протяжении нескольких лет сохраняются свободные вакансии для воспитателей.

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.

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Начинающий педагог слабо представляет себе ежедневную педагогическую практику. В связи с этим ему необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей воспитателя. Необходимо создавать ситуацию успешности молодого воспитателя, способствовать развитию его личности, формированию индивидуального стиля его деятельности.

Особенности наставничества заключаются в том, что взаимодействие наставника и молодого специалиста предельно индивидуализированы, ориентированы на конкретного человека и поэтому имеют большой эффект. Наставник выступает не в качестве консультанта, дающего советы, а в роли профессионального вдохновителя по поиску решений педагогических задач, раскрывая творческий потенциал молодого педагога, поддерживая и способствуя достижению положительных результатов, которые изменяют его статус в личной карьере.

Решению этих задач будет способствовать гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Очень важно молодому специалисту получить поддержку педагога – наставника.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым и вновь прибывшим педагогом.

**2.Цель программы:** приобретение и развитие профессиональных компетенций, необходимых для качественного выполнения должностных обязанностей и, как следствие, успешной личной и профессиональной самореализации, оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении.

## **3. Краткое описание видов и форм наставничества, которые применяются в персонализированной программе наставничества**

Достижение поставленной цели персонализированной программы наставничества планируется посредством применения персонального вида наставничества с использованием следующей формы: «наставник-

воспитатель», «наставляемый – молодой педагог образовательной организации(воспитатель)»,

#### 4. Программа наставничества:

№	Выявленные профессиональные затруднения	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Планируемый результат
<b>1. Выявление профессиональных затруднений педагогических работников</b>					
1.	Не достаточный уровень знаний , необходимых для работы музыкальным руководителем в ДОУ.	Собеседование, диалог, тестирование.	Сентябрь	Примакова О.В., воспитатель-наставник.	Установление доверительных отношений, выявление профессиональных затруднений.
2.	Неумение использования разнообразных форм, методов, приемов на занятиях.	Посещение и анализ занятий в разных возрастных группах.	Октябрь	Примакова О.В., воспитатель - наставник	Получение знаний, развитие навыков и умений.
<b>2. Организационно-методическая работа по развитию профессиональных компетенций педагогических работников</b>					
1.	Не достаточный уровень знаний в оформлении документации	Изучение инновационной программы «От рождения до школы». Оказать помощь в ведении документации .	Октябрь	Петрова И.В., старший воспитатель, Примакова О.В., воспитатель – наставник.	Сформированы умения в работе с документацией.
2.	Затруднение в проведении музыкальных занятий в группах разного возраста.	Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений. Консультирование.	Ноябрь	Примакова О.В., воспитатель наставник.	Профессиональное становление музыкального руководителя.
3.	Не достаточный опыт работы	Совместное проектирование. Составление сценария Новогодних утренников	Декабрь	Примакова О.В., воспитатель наставник.	Помощь молодому специалисту.
4.	Не достаточный опыт работы	Практическая работа. Создание и обогащение развивающей среды музыкального зала, оформление к утренникам.	Декабрь	Примакова О.В., воспитатель наставник.	Помощь молодому специалисту.
5.	Не умение	Мастер-класс	Январь	Примакова	Повысятся



	проектировать образовательный процесс	Использование в непосредственно образовательной деятельности музыкально дидактических игр, экспериментирований со звуками, инструментальной, танцевальной и песенной импровизаций.		О.В., воспитатель наставник.	знания молодого педагога.
6.	Неумение выстраивать работу с родителями.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	Февраль	Примакова О.В., педагог наставник.	Обогащение опыта молодого педагога.
7.	Затруднения в организации работы по сотрудничеству с воспитателями.	Круглый стол.	Март	Петрова И.В старший воспитатель Примакова О.В. воспитатель - наставник.	Правильно выстроенное сотрудничество с воспитателями.

### 3. Мониторинг эффективности качества реализации персонализированной программы наставничества

1.		Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Апрель	Примакова О.В..	Анализ результатов работы. Рост профессиональной компетентности.
2.		Посещение итогового занятия	Май	Примакова О.В.	Анализ результатов работы молодого педагога с детьми. Динамика профессионального роста