МБДОУ Ярский детский сад №3

**Персонализированная программа наставничества.**

**Формы наставничества: очно – заочно.**

**2022 – 2024 учебный год**

**Матвеева Вероника**

**Михайловна**

старший воспитатель.

 МБДОУ Ярский детский сад №3

**Поселок Яр**

**2024 г.**

**Паспорт программы**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Программа по организации наставничества в МБДОУ Ярский детский сад №3 |
| **цель** | Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей. |
| **задачи** | 1.Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.2.Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.3.Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.4.Сформировать умение теоретически обоснованно выбирать средства, методы и формы воспитательно -образовательной работы.5.Сформировать умение определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их реализации.6.Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта. |
| Сроки реализации | 2022 – 2024 учебный год |
| Структура программы | Паспорт программыПояснительная запискаСодержание программыЭтапы реализации программыМеханизм реализации программыПриложения (документация в соответствии с Положением, индивидуальный план работы с молодыми педагогами, анкеты, тесты) |
| Участники программы | Старший воспитатель (куратор)Педагоги-стажисты (наставники)Молодые педагоги (наставляемые) |
| Ожидаемые результаты | 1.Улучшено качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ за счет интереса молодых педагогов к педагогической деятельности.2.Молодые педагоги адаптированы к профессиональному сообществу педагогов ДОУ.3. Молодые педагоги самостоятельно выполняют возложенные обязанности с ориентиром на качественный воспитательно-образовательный процесс.4.Молодые педагоги умеют качественно выбирать средства, формы и методы образовательной работы.5. Молодые педагоги умеют четко формулировать свои педагогические задачи для успешной реализации ОПДО.6.Внедрены педагогические технологии, способствующие качественному результату педагогической работы молодых педагогов. |
| приложения | Приложение 1. План индивидуальной работы с молодым педагогомПриложение 2 . Результативность работы |

**Пояснительная записка.**

**Актуальность**

 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, старший воспитатель осознаёт тот факт, 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 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 становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, 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.

**СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

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 МБДОУ Ярский детский сад №3 (далее – ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни.

Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления молодого педагога включают:

адаптацию (освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение автономности);

стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);

преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

В ДОУ можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые педагоги – выпускники ВУЗов и колледжей.

2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Программа наставничества способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство.

2. Профессиональное самоопределение.

3. Творческая самореализация.

4. Проектирование профессиональной карьеры.

5.Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.

6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Программа наставничества МБДОУ Ярский детский сад №3 разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

 Проблема: Недостаточно высокий уровень профессиональный компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации, направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

 Срок реализации программы: 2 года.

**ЦЕЛЬ:** Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

**Задачи:** 1.Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.

 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.

3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

**Основные направления программы**

 Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.

 Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастерклассов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.

 Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.

 Разработка и обсуждение планирования.

Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.

 Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебнометодической и справочной литературы.

**В программе используются следующие понятия:**

*Наставник* – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*Наставляемый* – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные и личностные затруднения.

*Куратор* – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

 Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Критерии отбора наставников

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификация сотрудника | Должность: воспитатель высшей или первой квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества |
| Показатели результативности | стабильно высокие результаты образовательной деятельности; отсутствие жалоб от родителей и воспитанников;участие (победа) в профессиональных конкурсах педагогического мастерства. |
| Профессиональные знания и навыки |  знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;  умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; знание компьютерной программы |
| Профессионально важные качества личности | умение обучать других; умение слушать;  умение говорить (грамотная речь); аккуратность, дисциплинированность; ответственность;  ориентация на результат |
| Личные мотивы к наставничеству | потребность в приобретении опыта управления людьми; желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации |

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

Куратор постоянно отслеживает:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность образовательной организации;

- качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;

- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

**Условия эффективности работы**

Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;

Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;

Сочетание теоретических и практических форм;

Оценка результатов работы (диагностика развития детей);

Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

 **Этапы реализации программы**

1 этап – адаптационный (диагностический) 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 учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3 этап – контрольно-оценочный (аналитический) Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**1 этап. Адаптационный (Диагностический)**

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;

- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);

- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;

- ожидаемый результат педагогической деятельности;

- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

 - опрос;

- собеседование;

- анкетирование;

- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год.

Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца.

 На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

**2 этап. Основной (проектировочный).**

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

 Содержание этапа:

-Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

- Взаимоподдержка и взаимопомощь;

-Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;

-Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;

-Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;

-Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

-Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

 **3 этап. Контрольно-оценочный (Аналитический).**

 Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;

-Динамика профессионального роста молодого педагога;

- Рейтинг молодого педагога среди коллег;

- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;

-Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;

-Подведение итогов, выводы.

**Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.**

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Организации – партнеры | Уровень образовательной организации | Министерство образования и науки УР |
| Курсы повышения квалификации | Аттестация на СЗД |  |
|  | Диалог, беседа |  |
| Районные методические объединения | Семинары, семинары – практикумы, консультации |  |
| Семинары, семинары – практикумы | Самоанализ собственной педагогической деятельности |  |
| Районные, республиканские конференции, фестивали, конкурсы педагогического мастерства | Анкетирование, мастер – класс педагога – наставника, обзор методической литературы, просмотр портфолио педагогов ДОУ |  |
| Общение, обмен опытом в профессиональных интернет – сообществах, конференциях и др, проводимых в районе | Взаимопосещения НОД, анализ педагогических ситуаций, участие в работе творческих групп ДОУ, в работе методического объединения по инновационной деятельности. |  |
|  | Творческий отчет молодого педагога, участие в профессиональном конкурсе |  |

**Ожидаемый результат от наставничества:**

Успешная адаптация молодого педагога в дошкольной среде;

Повышение уровня знаний начинающих воспитателей в вопросах развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ;

Создание индивидуального стиля в работе;

 Развитие творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности;

 Формирование профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми;

Потребность в непрерывном самообразовании;

Овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой.

**МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Реализация программы наставничества рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль, за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы наставничества представляются на итоговом педагогическом совете

**Заключение**

 Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

 Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;

Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;

Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;

Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;

Оценка педагогического труда по результатам;

Своевременное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал. Программа наставничества поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

**Приложение 1**

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

 «Ярский детский сад комбинированного вида №3 «Улыбка».

**ПЛАН**

**индивидуальной работы с молодым педагогом**

**на 2023 – 2024 учебный год**

**Молодой педагог:**

Дюкина Татьяна Владимировна

**Наставники:**

 Матвеева Людмила Аркадьевна

**Куратор:**

Матвеева Вероника Михайловна

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Посещение ОД и режимных моментов | Профессиональные умения и навыки, которые необходимо совершенствовать | План мероприятий, необходимых для решения выявленных проблем | Тема для самообразовательной работы |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Август – сентябрь 2023** |
| ***Тема: «Планирование воспитательно-образовательного процесса»***  |
|  |  | - Информирование молодого педагога о плане работы группы наставников на текущий год. -Выявление его интересов и потребностей для составления индивидуального плана работы. -Консультации по планированию образовательного процесса в группе, по ведению другой необходимой документации.Консультация работы по программе «Радуга» с детьми младшего дошкольного возраста.- Консультация «Работа в период адаптации детей» | 1.Изучить необходимую методическую литературу по планированию образовательного процесса в младшей группе.2.Составить картотеку адаптационных игр с детьми младшего дошкольного возраста |
| **октябрь** |
| ***Тема: «Профессиональный стандарт педагога»*** |
| 1.Посещение утреннего приёма детей (общение молодого педагога с детьми и родителями)2.Посещение мероприятий в которых родители принимают непосредственное участие (родительское собрание, утренник, игр-развлечениях).3. Посещение образовательной деятельности в 1 и 2 половину дня | - развивать коммуникативные качества;- умение выходить из конфликтных ситуаций;- умение создавать положительную эмоциональную атмосферу.- Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка.- Организовывать виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметная, познавательно-исследовательская, игра (ролевая, режиссерская, с правилом), продуктивная; конструирование, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечения игрового времени и пространства |  -Консультация «Сотрудничество с родителями».Планирование работы с родителями в соответсвии с ФГОС.- Семинар – практикум «Профессиональный стандарт «Педагог..».Мастер – класс: «Виды занятий в ДОУ» (типы и части занятий, организация занятий, выбор сюжета, формы, анализ ОД)Посещение занятий опытных педагогов ДОУ. | - Изучить методические рекомендации по организации различных форм работы с родителями;- Подготовить папку-передвижку «Ребёнок один дома».- Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, - использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения- Просмотр видеороликов ОД , конспектов педагогов ДОУ.- самоанализ соответствия профессиональных компетенций требованиям профессионального стандарта |
| **ноябрь** |
| ***Тема: «Организация развивающей предметно-пространственной среды»*** |
| Смотр РППС среды в группе. | - умение давать характеристику детскому сообществу, на основе чего в дальнейшем осуществляется разработка развивающей предметно-пространственной среды;- умение организовывать предметно-развивающую среду таким образом, чтобы она соответствовала задачам воспитания.- развивать творческие способности | - консультация «Специфика организации и оформления предметно-развивающей среды в ДОУ»- Проект создания РППС «Маленькая страна чудес» | -Проанализировать теоретические исследования и практический опыт по данному по вопросу.- Определить сущность развивающей предметно пространственной среды в ДОУ и основные принципы ее организации.-Участие в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды образовательной организации через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации. |
| **Декабрь** |
| ***Тема: «Совместная образовательная деятельность взрослых и детей»*** |
| Осуществление контроля по усвоению КГН.Просмотр ОД по социально –коммуникативному развитию и физическому развитию | - умение использовать разные методы и приёмы решения поставленных задач;- умение проводить самоанализ. | Консультация «роль педагога в организации театрализованной деятельности».Консультация «Проявление самостоятельности, активности детей младшего возраста в игре».Консультация: «Педагогический дебют» | - оформить папку картотек: «Игры с детьми младшего возраста», «Эмоции»- подготовить методические материалы для участия в районном конкурсе «Педагогический дебют».- разработать и показать занятие на районном семинаре по социально –коммуникативному развитию |
| **Январь** |
| ***Тема: «Совместная деятельность взрослых и детей»*** |
| - Посещение совместной деятельности взрослых и детей (образовательная область «Речевое развитие») | - умение грамотно подготовится к совместной деятельности взрослых и детей;- умение сопоставлять задачи и содержание деятельности;- умение использовать разные методы и приёмы решения поставленных задач;- умение проводить самоанализ. | Консультация «Подготовка к совместной деятельности взрослых и детей»;- Мастер-класс: «Игровые технологии в ДОУ» | - Изучить методическую литературу по развитию речи детей данного возраста;- Подготовить картотеку игр по развитию речи и звуковой культуре речи. |
| **Февраль 2024** |
| ***Тема: «Организация прогулок».*** |
| - Посещение режимного момента «Подготовка к прогулке»- Посещение прогулки | - умение правильно организовать режимный момент «Подготовка к прогулке»- умение грамотно организовать деятельность детей во время прогулки. | Консультация «Игры на прогулках».Мастер-класс | - Изучение методической литературы по организации прогулок в ДОУ;- составление картотеки подвижных игр;- посещение прогулок, организованных более опытными воспитателями. |
| **Март** |
| ***Тема: «Здоровьесберегающие технологии в ДОУ»*** |
| -посещение утренней гимнастики;- посещение режимного момента «Подъём детей»;- анализ организации гимнастики пробуждения | - умение правильно подбирать комплексы упражнений;- умение грамотно организовать деятельность детей;- развивать творческие способности;- умение правильно применять различные здоровьесберегающие технологии | - Консультация «Организация гимнастики пробуждения в ДОУ»;- мастер класс «Гимнастика пробуждения» | - Изучение методической литературы по применению здоровьесберегающих технологий в детском саду;- составление картотеки «Утренняя гимнастика», «Гимнастика пробуждения»- самоанализ «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования» |
| **апрель** |
| ***Тема: «Эстетическая деятельность по развитию творческих особенностей дошкольника»*** |
| - посещение совместной деятельности взрослого и детей (образовательная область: художественно- эстетическое развитие) | - умение сотрудничать с другими специалистами детского сада;- развивать коммуникативные навыки;- развивать творческие способности;- умение вносить свои творческие разработки и предложения в организацию эстетической деятельности детей. | Консультация «Перспективы дополнительного образования с детьми младшего дошкольного возраста».Посещение кружков в ДОУ | - подготовить материал для составления программы по дополнительному образованию для детей младшей группы- Сотрудничество воспитателя и музыкального руководителя в развитии театральной деятельности младших дошкольников. |
| **Май 2024** |
| ***Тема: «Подведение итогов. Мой второй год в детском саду»*** |
| -повторное посещение совместной деятельности педагога с детьми (по всем образовательным областям);- посещение режимных моментов;- посещение прогулки. | - умение планировать воспитательно-образовательную работу;- умение грамотно организовывать все виды деятельности детей;-умение применять полученные знания;- умение применять творческие способности. | -Планирование индивидуальной работы на следующий год;-Консультация «Составление эссе»- Анкета молодого специалиста | - Презентация эссе «Мой второй год в детском саду».-Планирование и реализация образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и основными образовательными программами |

**Приложение 2**

Результативность работы с молодым педагогом

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Название мероприятия | Результат |
| 1. | Районный творческий конкурс «Елочная игрушка в стиле Советского времени» | Диплом 2 степени |
| 2. | Международный конкурс детского творчества «Парад военной техники» | Диплом 2 степени |
| 3. | Международный конкурс декоративно прикладного творчества «Осенняя мастерская» | Диплом 3 степени |
| 4. | Всероссийский конкурс детских творческих работ «Забавный пингвин» | Диплом 1 место |
| 5. | Конкурс для педагогов по безопасности дорожного движения «Азбука пешехода» | Диплом 2 степени |
| 6. | Всероссийский конкурс педагогического мастерства «Патриотическое воспитание» в номинации «По поселку мы идем!» | Диплом лауреата 1 степени |
| 7. | Методическая публикация проекта «Безопасность детей» | Свидетельство |
| 8. | Методическая публикация конспекта клубного часа «Животные» STEM образование | Свидетельство |
| 9 | Межрайонный творческий смотр-конкурс мобильный макет «Удмуртская изба» | Диплом 2 место |
| 10 | Республиканский фестиваль видеороликов инновационных практик «Моя педагогическая находка».  | Свидетельство |