

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА – ДЕТСКИЙ САД №1 «АЛЕНУШКА»

ПРИНЯТО
педагогическим советом
МБДОУ д/с №1 «Алёнушка»
Протокол №1
от «24» августа 2023 года



УТВЕРЖДЕНО
заведующим МБДОУ
д/с №1 «Алёнушка» Т.В.Носикова
Приказ №159-од
от «01» сентября 2023 года

Персонализированная программа наставничества

педагога-наставника Швайко Елены Валентиновны,
воспитателя МБДОУ д/с №1 «Алёнушка»

над Дзюбенко Екатериной Юрьевной,
воспитателем МБДОУ д/с №1 «Алёнушка»

на 2023-2024 учебный год

г. Нефтекумск
2023

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1. Общие положения программы

Персонализированная программа наставничества (далее – Программа) 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. Сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед образовательной организацией, наставником и коллегами. Программа направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции личности.

2. Цели и задачи программы.

Цель: оказание помощи молодым специалистам в профессиональном становлении.

Задачи:

- повысить качество и наладить процесс обучения навыкам профессии;
- развивать способности у стажёров самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности;
- контролировать соблюдение нормативных требований к выполняемой стажёром работе.

3. Целевая группа. Программа предназначена для педагога с опытом работы по специальности до 3 – лет.

4. Краткая характеристика затруднений педагога.

Для диагностики затруднений воспитателя были применены следующие методики:

1. Анкета «Определение затруднений педагога по организации образовательного процесса»
2. Анализ мероприятий с детьми.
3. Анализ рабочих материалов воспитателя.
4. Анализ результатов деятельности воспитанников.

В ходе диагностики педагога отмечены в качестве затруднений ряд профессиональных компетенций, недостаточно, по мнению воспитателя, сформированных. По содержательным аспектам профессиональные затруднения той или иной степени проявились по следующим параметрам:

- интеллектуально- педагогическая компетентность – умение применять знания, опыт в профессиональной деятельности для эффективного обучения и воспитания, способность педагога к инновационной деятельности;
- коммуникативная компетентность – значимое профессиональное качество, включающее речевые навыки, навыки взаимодействия с окружающими людьми, экстраверсию, эмпатию;
- рефлексивная компетентность – умение педагога управлять своим поведением, контролировать свои эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивость;

- личностная профкомпетентность характеризует владение способами самовыражения и саморазвития, способность педагога планировать свою профессиональную деятельность, самостоятельно принимать решения, видеть проблему;
- индивидуальная профкомпетентность характеризует владение приёмами саморегуляции, готовность к профессиональному росту.

Результаты диагностики показали, что воспитатель испытывает следующие затруднения:

1. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения.
2. Неумение организовывать взаимодействие с родителями воспитанников.
3. Затруднение при выборе соответствующих методов и методических приёмов для реализации педагогических идей.
4. Затруднения при ведении документации воспитателя.
5. Затруднения при планировании деятельности.
7. Недостаточно уровень профессиональной компетентности в части знания и применения нормативно – правовых документов, современных требований дошкольного образования.

5. Срок реализации программы: с 01.09.2023 года по 31.05.2024 года

6. Режим работы: очный.

7. Формы наставничества.

Традиционная форма наставничества («один – на – один») взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определённого продолжительного времени. Отбор наставника и наставляемого проводится по критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

8. Методы Программы:

- инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;
- профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой образовательной программой, действующими нормативами, особенностями контингента (при наличии инклюзивного образования или обучающихся с ОВЗ), консультации
- формирование умений выполнения образовательных задач, наблюдение
- задания, направленные на приобретение опыта
- практическое обучение: формирование навыков, активные методы обучения.

9. Механизм реализации программы.

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодым педагогом, старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации. Заведующий и старший воспитатель МБДОУ д/с №1 «Алёнушка» осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников.

Заведующий в начале учебного года издаёт приказ о закреплении за молодым специалистом наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

Наставник составляет индивидуальный план 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 представляются на итоговом педагогическом совете.

СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Молодому педагогу необходимо в короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности. В этой связи молодому специалисту следует:

- систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике преподавания, методике воздействия на воспитанников с целью пробуждения у них интереса к знаниям;
- следить за педагогическими находками и поисками педагогов – новаторов, составляя картотеку работ по изучаемой педагогической проблеме.
- принимать участие в научно – практических конференциях, выступать с докладами об опыте своей работы, обсуждать в педагогическом коллективе возникшие проблемы воспитательно – образовательной деятельности, встречаться с коллегами других образовательных учреждений и обмениваться опытом работы.

Данная деятельность позволяет обогатить знания молодого специалиста, совершенствовать навыки профессионального развития.

Алгоритм внедрения практики наставничества.

1 этап. Адаптационный «Мы все тебе рады!»

Задачи этапа: адаптация молодого педагога, выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

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.

В зависимости от результатов диагностического этапа разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога. 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.

Ожидаемые результаты:

- адаптация начинающего педагога в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков воспитания;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества воспитания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности детей;
- использование в работе педагога новых педагогических технологий.

Итоги работы первого этапа – раскрытие профессионального потенциала молодого специалиста.

2 этап. Основной, развивающий «Попробуй себя! Я тебе помогу»

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога.

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.

Ожидаемые результаты:

- повышение профессионального мастерства молодого специалиста;
- приобщение педагога к подготовке и активному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов, семинаров – практикумов;
- привлечение к показу занятий на уровне детского сада.

Итоги второго этапа – это «горящие глаза» молодого педагога, формирование своего педагогического стиля.

3 этап. Контрольно-оценочный «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»

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;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

Ожидаемые результаты: у молодого специалиста формируется потребность в непрерывном образовании, стремлении к инновационной деятельности, самосовершенствованию и педагогическому росту. Данная практика наставничества создаёт ситуацию успеха у молодого специалиста, помогает преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии.

Формы работы педагога-наставника с 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.

№	Этап	Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом
1	«Мы все тебе рады!» (адаптационная ступень)	- Беседа-знакомство; - опрос; - собеседование; - анкетирование; - тестирование; - наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе; - консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДООУ, по ведению документации.	-разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности); - психологические диагностические тесты ; -постоянное взаимодействие с педагогом при реализации индивидуального маршрута сопровождения с учетом индивидуальных особенностей личности наставляемого.
2	«Пробуй себя! Я тебе помогу!» (Основная развивающая ступень)	-Взаимопосещения занятий, режимных моментов; - личный пример; -информирование (инструктирование); - обучение на рабочем месте (метод близнецов, делегирование полномочий); -создание развивающей предметно-пространственной среды.	- Мастер-классы; - семинары-практикумы; - «кейс»-метод (решение набора различных профессиональных задачпроблем). Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с

			<p>практикой;</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание чек-листов («контрольных списков» важных дел) по различным рабочим вопросам; - «коуч»-метод («терапия успеха»). Образец того, как состояться в профессии. Оказание помощи в постановке и достижении цели; - «тайм-менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Это искусство правильно организовать свое время.
3	«У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!» (Контрольно оценочная ступень)	<ul style="list-style-type: none"> - Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации; - подготовка и показ открытого занятия; - самостоятельная организация и проведение родительского собрания; - выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете. 	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в конкурсном движении; - создание своего мини-сайта в образовательной социальной сети nsportal.ru; - активное участие в инновационной деятельности ДОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)

Польза наставничества видна только тогда, когда эта работа ведётся планомерно, системно, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели становится реальной пользой для образовательного учреждения. Наиболее ощутимыми результатами такой работы являются:

- во – первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплочённость, следование общим целям и интересам;

- во – вторых, развитие лично – ориентированных отношений между коллегами – педагогами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике МБДОУ;

- в – третьих, формирование в учреждении такой категории опытных педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых педагогов.

Это самое ценное приобретение для детского сада, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

План мероприятий для оказания методической помощи

№	Содержание работы	Форма проведения	Ответственные	Сроки
1	Моделирование воспитательного процесса в группе	Организация деятельности по изучению вопросов программы, моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности)	старший воспитатель, наставник	сентябрь 2023
2	Моделирование культурно – досуговой деятельности воспитанников	Проведение праздников, развлечений на основе разработанного сценария.	старший воспитатель, наставник, наставляемый	октябрь 2023
3	Помощь молодому педагогу в выборе темы и составлению плана работы по самообразованию.	Консультация.	старший воспитатель, наставник, наставляемый	октябрь 2023
4	Изучение современных методик, совместная разработка конспектов, использование дидактического материала в работе.	Посещение педагогом (наставляемым) занятий и режимных	наставник, наставляемый	В течение учебного года

		моментов		
5	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с родителями и воспитанниками	Консультация, самоанализ	старший воспитатель, наставник, наставляемый	в течение учебного года
6	Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми	Составление плана индивидуальной работы с детьми. Наблюдение за игровой деятельностью наставляемого с детьми, обсуждение.	наставник, наставляемый	ноябрь 2023
7	Самостоятельное проведение занятия на основе составленного конспекта	Проведение занятия.	старший воспитатель, наставник, наставляемый	декабрь 2023
8	Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе и на участке при подготовке к новогодним праздникам.	Консультация, посещение занятий по ручному труду в группе наставника	старший воспитатель, наставник, наставляемый	декабрь 2023
9	Подготовка сообщения для выступления на педагогическом совете.	Работа с методической литературой	старший воспитатель, наставник, наставляемый	январь 2024
10	Проектная деятельность в работе с детьми.	Задание: разработать краткосрочный творческий проект	старший воспитатель, наставник, наставляемый	февраль 2024
11	Знакомство со здоровьесберегающими технологиями	Совместный подбор наставником и наставляемым учебно-методической литературы по теме, консультирование	старший воспитатель, наставник, наставляемый	март 2024

12	Подготовка к родительскому собранию: определение круга вопросов, правила оформления протокола родительского собрания.	Совместное составление протокола родительского собрания наставником и наставляемым	старший воспитатель, наставник, наставляемый	апрель 2024
13	Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей в конце учебного года.	Совместная формулировка выводов по результатам педагогической диагностики, оформление итоговых результатов мониторинга.	старший воспитатель, наставник, наставляемый	май 2024

7. Оценка деятельности

Оценку деятельности стажера осуществляет старший воспитатель и наставник на основании критериев:

- какие функции выполняются уже хорошо, а что требует дополнительного внимания;
- насколько сотрудник продвинулся в освоении ключевых компетенций должности;
- насколько успешно влился в коллектив;
- результатов деятельности.

2024 2024	2024 2024	2024 2024	2024 2024
2024 2024	2024 2024	2024 2024	2024 2024



Прошито и пронумеровано
10 (десять) листов
 Заведующий МБДОУ
 Д/с № 1 «Аленушка»
 Т.В. Носикова