МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 64 ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ

Согласовано:
с куратором реализации программы
заместителем заведующего по УВР
Медяник О.С.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ д/с № 64

_____ Е. Е. Егазарова

Егазарова Елена Евгеньевна

Подписан: Егазарова Елена Евгеньевна
DN: C=RU, S=Ставропольский край, L=Ставрополь, T=Заведующий, O=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 64 ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ, СНИЛС=07669889051, ИНН=263400640903, E=raduga-64@bk.ru, G=Елена Евгеньевна, SN=Егазарова, CN=Егазарова Елена Евгеньевна
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: место подписания
Дата: 2023-10-02 12:51:00
Foxit Reader Версия: 9.7.1

Персонализированная программа наставничества на период со 02.10.2023 по 31.05.2024

Наставник: Каракаш Наталия Евгеньевна

Молодой специалист: Рублева Галина Николаевна

г. Ставрополь, 2023 г.

Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом - воспитателем, не имеющим опыта работы в дошкольном образовании. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, молодой педагог испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знаниипсихологии 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 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 дошкольной образовательной организации.

Персонализированная программа наставничества отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа разработана на 1 год для конкретной пары наставника и наставляемого и разработана совместно наставником и наставляемым, под контролем куратора.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником могут вносить изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Цель: оказание помощи молодому педагогу в профессиональном становлении, а также для формирования в ДОУ квалифицированного педагогического состава.

Задачи:

- привитие интереса к педагогической деятельности, повышение теоретических и практических компетенций педагога;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- помощь молодому педагогу адаптироваться к работе в ДОУ: принять

внутренние правила, традиции, условия дошкольного учреждения, наладить профессиональный контакт с опытными педагогами, преодолеть стеснение при взаимодействии с родителями, детьми, коллегами, приобрести уверенность при публичных выступлениях и вселить педагогический оптимизм профессиональной деятельности.

Наставляемый: воспитатель – без стажа работы в дошкольной организации.

Форма взаимодействия: наставник-наставляемый.

Форма наставничества: традиционная.

Параметры взаимодействия: индивидуальное, групповое.

Профессиональные затруднения, выявленные в ходе опроса:

- разработка перспективного и календарно-тематического плана работы;
- составление плана по самообразованию;
- планирование и организация ОД;
- формы работы с родителями;
- особенности проведения дидактических игр;
- организация двигательного режима, индивидуальной работы по физическому развитию;
- реализация и внедрение «метода проектов»;
- организация и проведение прогулок с детьми;
- особенности работы с детьми в летний период.

Этапы реализации Программы

Подготовительный этап:

- выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога;
- анализ педагогом-наставником профессиональной готовности молодого педагога;
- разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Основной, развивающий этап:

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога.

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающего педагога;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающему педагогу, взаимоподдержка и взаимопомощь;
- совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми;
- координация действий молодого педагога в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- взаимопосещение занятий, прогулок, режимных моментов в группе; самообразование начинающего педагога;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия молодого специалиста.

Контрольно-оценочный этап:

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

- 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.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества. Прохождение определенного этапа для каждого педагога индивидуально. В конце учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете.

Формы работы педагога - наставника с молодым педагогом

№	Этап	Традиционные формы работынаставника с молодым педагогом	Нетрадиционные формыработы наставника с молодым педагогом
1.	Подготовительный	○ беседа-знакомство; ○ опрос; ○ собеседование; ○ анкетирование; ○ тестирование; ○ наблюдение за организацией воспитательно образовательного процесса в группе; ○ консультирование по изучению нормативно- правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, по ведению документации.	○ разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности); ○ психологические диагностические тесты.
2.	Основной	○взаимопосещения занятий, режимных моментов; ○личный пример; ○практикумы по планированиюкаждого этапа организованной образовательной деятельности; информирование (инструктирование); ○обучение на рабочем месте; ○создание развивающей предметно-пространственной среды.	○ мастер-классы; ○ семинары-практикумы; ○ «кейс» - метод (решение набора различных профессиональных задач-проблем). ○ создание чек-листов по различным рабочим вопросам; ○

			○«тайм - менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Это искусство правильно организовать свое время.
3.	Контрольно оценочный	○подготовка и показ открытого занятия; ○самостоятельная организация и проведение родительского собрания; ○выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете.	○участие в конкурсных движениях; ○активное участие в деятельности ДОУ (использование здоровьесберегающих технологий в организации образовательного процесса)

Предполагаемый результат реализации персонализированной программы работы с молодым специалистом

Повышение теоретических и практических компетенций:

- в планировании и организации образовательной деятельности;
- в умении анализировать, проводить самоанализ эффективности проводимой образовательной деятельности;
- владение формами и методами работы с родительской общественностью;
- в умении эффективно управлять группой, с целью вовлечения воспитанников в процесс обучения и воспитания посредством дидактической игры, мотивируя их учебно-познавательную деятельность.

Реализация педагогом полученных знаний:

- внедрение проектной деятельности с участниками образовательного процесса;
- участие педагога в работе семинаров, конференциях, педагогических советах, методических объединениях;
- самостоятельная разработка ОД, открытый показ;
- внедрение современных технологий в образовательный процесс.

План мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества

Сроки	Содержание работы	Форма проведения
октябрь	• Опрос и анализ затруднений молодого специалиста. • Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование молодого педагога «Диагностическая карта возможностей и затруднений педагога». • Разработка плана работы наставника. • Совместный анализ плана работы наставника. • Памятка «Ошибки-как у всех».	Опрос. Совместный анализ. Планирование. Практикум. Совместный анализ. Интерактивная встреча. Анализ профессиональных интересов, разработка плана Практика. Посещение ОД.

	• Анализ перспективного и разработка календарно-тематического плана работы. Планирование образовательного процесса в условиях внедрения ФОП ДО. • ФГОС ДО и новая ФОП ДО, санитарно-эпидемиологических правила и нормативы для ДОУ. • Выбор темы по самообразованию, составление плана по самообразованию.	
ноябрь	• «Планирование и организация ОД»- выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения. • «Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности. • Тренинг «Рефлексия собственных возможностей для достижения намеченных планов в работе». • Круглый стол по теме: «Организация педагогического мониторинга по выявлению уровня усвоения программного материала воспитанниками группы. Оформление документации по педагогическому мониторингу».	Посещение ОД, анализ, методическая консультация. Тренинг. Круглый стол. Оказание помощи в составлении аналитической справки по результатам пед. мониторинга.
декабрь	• Организация работы с родителями воспитанников: формы работы, организация родительских собраний. • Форсаж - сессия «Медиа-имидж педагога». • «Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности. • Оформление документации воспитателя ДОУ в соответствии с ФОП и ФГОС. • Психологическая практика «Стратегии уменьшения психоэмоционального напряжения».	Посещение ОД. Практикум. Деловая игра. Совместная ОД.
январь	• Особенности проведения дидактических игр. • Посещение мероприятий. • Форсаж - сессия «Трек актерского мастерства». • Круглый стол по теме: «Руководство развитием игровой деятельности детей».	Консультация. Совместный анализ. Практикум. Круглый стол.
февраль	• Укрепление здоровья и формирование безопасного поведения детей. • Круглый стол по теме: «Возрастные особенности детей дошкольного возраста». • Форсаж - сессия «Правовой навигатор» изучение нормативно-правового обеспечения образовательного процесса.	Индивидуальное консультирование. Совместный анализ. Интерактивныйвсеобуч.
март	• Метод проекта: цели, реализация. • Форсаж - сессия «ИКТ в образовательном процессе». • «Рука-об руку» - проведение образовательной	Практикум. Деловая игра. Совместная ОД.

	деятельности. • Просмотр и анализ организации двигательного режима, индивидуальной работы по физическому развитию, организация ОД по ОБЖ. Форсаж - сессия «Социальная страница как личный бренд педагога».	
апрель	• Организация и проведение прогулок с детьми (все части). • «Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности. • Помещение ОД опытных педагогов ДОУ.	Открытый показ, консультация. Совместная ОД. Совместный анализ деятельности.
май	• Особенности работы с детьми в летний период. • Взаимопосещение. • Опрос наставляемого по эффективности работы по наставничеству. • Отчет молодого специалиста по теме самообразования.	Методический практикум. Совместный анализ деятельности. Опрос эффективности.
В течение года	Посещение ОД	Посещение и анализ ОД. Совместная работа и индивидуальное консультирование.
В течени егода	Посещение режимных моментов.	Посещение и анализ режимных моментов. Совместная работа и индивидуальное консультирование.