

Персонализированная программа наставничества

воспитателя

Резник Виктория Шакиржановна

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Нижневартовска детский сад №37 «Дружная семейка»

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Содержание	Страницы
1.	Паспорт программы	3
2.	Пояснительная записка	
3.	Цели, задачи	
4.	Основные термины	
5.	Содержание программы	
6.	Этапы реализации программы	
7.	Механизмы реализации программы	
8.	Индивидуальный план работы наставника с новым специалистом	

1. Паспорт программы:

1.	Наименование программы	Программа по организации наставничества в МАДОУ, профессионального становлении молодых/начинающих педагогов-«Наставничество»
2.	Основные цели и задачи программы	<p><u>Цель:</u> создание условий для профессионального роста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность начинающего педагога.</p> <p><u>Задачи:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Обеспечить наиболее легкую адаптацию начинающих педагогов в коллективе.• Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства начинающих педагогов.• Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.• Приобщать начинающих педагогов к корпоративной культуре.• Сформировать у начинающих педагогов потребность в постоянном пополнении педагогических знаний через непрерывное самообразование.
3.	Сроки реализации	2022-2023 учебный год
4.	Структура программы	Паспорт программы Пояснительная записка

		Содержание программы Этапы реализации Механизм реализации Примерное планирование
5.	Составители программы	Адмаева С.В.- заместитель заведующего Гутарева Е.С. – старший методист
6.	Участники программы	Султанова Н.В. педагог-наставник Резник В.Ш. - начинающий педагог
7.	Планируемые результаты	Приобретение начинающим педагогов личностного и профессионального роста

2. Пояснительная записка

В России значительно возрастает роль педагога, в условиях модернизации системы образования, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам.

Система наставничества вновь заслуживает внимание, в ней отражена необходимость педагога получить поддержку наставника, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте:

- Специалисты, поступающие в дошкольное учреждение, часто испытывают потребность более глубоких знаний в психологии дошкольника;
- Необходимое взаимодействие с семьей требует подготовки педагогов в работе с родителями;
- Одновременное освоение педагогом новых установок тормозит и усложняет профессиональное становление.

Программа наставничества МАДОУ г. Нижневартовска ДС №37 «Дружная семейка» разработана с целью становления педагога, его активной позиции, формирование его как личности, индивидуальности, а затем как работника владеющего специальными умениями в данной области.

3. Цель:

Оказание помощи начинающим педагогам в повышении профессиональной компетенции и мастерства.

Задачи:

- Прививать начинающему педагогу интерес к педагогической деятельности.
- Ускорить развитие профессионального становления, самостоятельно и качественно выполнять обязанности по занимаемой должности.
- Формировать задачи, моделировать и создавать условия их решения.

4. Основные термины

Наставничество - это передача опыта, знаний, формирование навыков через неформальное общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Наставник – это один из педагогов, основная цель которого передать знания и практические навыки наставляемым, оказать помощь и поддержку в рабочих вопросах.

Наставляемый – участник системы наставничества, педагог не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт.

5. Содержание программы

Наставничество – отношение, в которых более опытный педагог помогает менее опытному усвоить определенные компетенции.

Этапы становления начинающего педагога:

- I. Адаптация;
- II. Стабилизация;
- III. Преобразование.

I этап – период адаптации: самый сложный период как для новичка так и для помогающих ему коллег.

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе.

III этап – происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы, складывается система работы.

Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально.

Начинающим педагогам считается, как правило овладевший основами педагогики и психологии, проявляющий желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих новых навыков и умений.

Наставником может являться педагогический работник, обладающий профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области преподавания и воспитания. Наставник должен обладать профессиональной подготовкой, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

6. Этапы реализации программы

1.	Подготовительный этап реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> - закрепление начинающего педагога за наставляемым; - подбор методической литературы для изучения начинающему педагогу; - составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений; <p>Кандидатура наставника утверждается приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года)</p>
2.	Основной этап программы	<ul style="list-style-type: none"> - совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного плана работы; - совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми; - ознакомление начинающих педагогов с организацией предметно-развивающей среды; - показ совместной деятельности с детьми в режимных моментах; - консультации для начинающих педагогов по работе с родителями; - самообразование начинающих педагогов; - обсуждение образовательной деятельности, использование приемов и методов в различных ситуациях.
3.	Завершающий этап	<ul style="list-style-type: none"> - показ открытых мероприятий; - подведение итогов работы; - обобщение опыта работы.

		Показателями эффективности наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества.	оценки работы
--	--	---	---------------

7. Механизм реализации программы

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год. Методическая служба и заместитель заведующего осуществляет контроль реализации программы и работой наставника.

Руководитель образовательного учреждения в начале учебного года создает приказ о закреплении за начинающим педагогом наставника и необходимых условий для совместной работы.

Составляется примерный план работы на учебный год, в соответствии с которым осуществляется работа и контроль. В конце учебного года результаты по наставничеству предоставляются на итоговом педагогическом совете.

Цель: развитие профессиональных умений и навыков начинающего педагога.

Задачи:

- Изучение нормативно-правовой документации;
- Оказать помощь в изучении основных понятий и терминов в области педагогики;
- Оказать помощь в ведении документации воспитателя (в соответствии с номенклатурой воспитателя);
- Оказать помощь в организации предметно-развивающей среды в группе;
- Помощь в организации непосредственно образовательной деятельности;
- Познакомить с механизмом использования наглядного материала;

- Разработка и написание календарно-тематического планирования на основе программы;
- Использование здоровьесберегающих технологий в образовательной деятельности;
- Общие вопросы по взаимодействию с родителями (планирование по работе с родителями, проведение родительских собраний).

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
работы наставника с новыми специалистами
на 2022-2023 учебный год

Новый педагог Резник Виктория Шакиржановна *должность:* воспитатель

Педагог наставник Султанова Наталья Владиславовна *должность:*
воспитатель

Цель: способствовать профессионального становления нового педагога в профессию, развитию его компетентности и мастерства.

Задачи: помочь новому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации, привить интерес к педагогической деятельности, к правилам корпоративной культуры МАДОУ, разъяснить механизм работы с учетом индивидуальных и возрастных особенностей дошкольников, организовать углубленное изучение инновационных педагогических технологий и освоение их на практике.

Тема для самообразования: «Сенсорное развитие детей младшего дошкольного возраста с использованием набора «Дары Фрёбеля»

Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Отметка о выполнении
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников;	Сентябрь	
«Плана по самообразованию».	Выбор темы самообразование воспитателя Составление индивидуальной программы развития	Сентябрь	
Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года. Помощь в организации проведения собрания,	Выступление и презентация родительское собрание	Сентябрь	

обсуждение собрания.			
Помощь в подготовке общения педагогического опыта	Педагогический опыт: «Использование игрового набора «Дары Фрёбеля» в образовательной деятельности с детьми младшего дошкольного возраста»	Октябрь	
Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр праздника и обсуждение	Методика проведения праздников в детском саду	Октябрь	
Методическая помощь в подготовке конспекта беседы с детьми	Конспект беседы с детьми «Знакомство с символикой страны. Наша страна – Россия»	Ноябрь	
Индивидуальное консультирование к аттестации	Подготовка предварительного отчета о самообследовании	Ноябрь	
Разработке интерактивных игр PowerPoint, SMART доске, learningapps.	Медиотека	Ноябрь	
Консультация в заполнении сайта «Юкоз»	Проведение консультаций, практические рекомендации, составление алгоритма работы на сайте	Декабрь	
Написание совместной статья	«Использование игрового набора «Дары Фрёбеля» в образовательной деятельности с детьми младшего дошкольного возраста»	Декабрь	
Помощь в заполнении сайта «Юкоз»	Проведение консультаций «Аттестационное портфолио», в котором отражены результаты педагогической деятельности	Декабрь	

	педагога ДОУ за межаттестационный промежуток времени;		
Оказание помощи в подготовке документов для аттестации на 1 квалификационную категорию	Рекомендаций по составлению отчета о самообследовании для прохождения процедуры аттестации.	Январь	
Помощь в выборе и написании аттестационного задания	Алгоритм и принципы написания аттестационного задания	Январь	
Подготовки пакета документов для аттестации на 1 квалификационную категорию	Самоанализ, аттестационное задание, заявление	Февраль	
Методика проведения обследования.	Диагностика воспитанников	Май	
Подведение итогов работы.	Самоанализ нового педагога	Май	

ИТОГ

Полностью выполнено: _____ пунктов плана.

Частично реализовано: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения _____

Не выполнено: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения _____

Молодой педагог продемонстрировал:

- Активность
- Откликался на предложения
- Продуцировал новые идеи, предложения
- Осознанная готовность к профессиональной деятельности

Идеи (дополнительное мнение) _____
