

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ  
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА ДЕТСКИЙ САД №29 «ЕЛОЧКА»

**ПРИНЯТО**

протокол от 5.10.2022г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий МАДОУ

г. Нижневартовска ДС № 29 «Ёлочка»

Т.М. Корнеевко

Приказ от 05.10.2022г. № 475



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА**

**наставника Гатиятуллиной Зили Разгатовны**

**с наставляемым Абзалиловой Гульфины Рахимьяновны**

**2022 - 2025 учебный год**

2022 г.

## Содержание

	<i>Характеристика молодого специалиста</i>	3
	Паспорт программы	4
<b>I</b>	<b>Целевой раздел</b>	
	Пояснительная записка	5
	Цель, задачи, принципы программы, формы и методы, ожидаемый результат	5
<b>I</b>	<b>Содержательный раздел</b>	
	Этапы работы	8
	Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом	9
<b>II</b>	<b>Организационный раздел</b>	
	Механизм реализации программы	12

## **Характеристика Абзалиловой Гульфины Рахимьяновны**

Гульфина Рахимьяновна осуществляет педагогическую деятельность в образовательном учреждении МАДОУ Д/С №29 «Ёлочка» с октября 2022года. В 2022 году окончила Миасский педагогический колледж, по специальности: дошкольное образование. Не имеет квалификационную категорию по должности «воспитатель». Это воспитатель с творческим потенциалом, успешно применяющий в своей профессиональной деятельности новые современные подходы в области педагогики. Гульфина Рахимьяновна пользуется уважением у коллег и родителей. Дети очень любят своего педагога. Всегда доброжелательна, внимательна с коллегами, родителями и детьми. С большим удовольствием участвует во всех развлекательных мероприятиях для детей. Соблюдает принципы профессиональной этики, толерантности, обладает педагогическим тактом. В педагогической работе с детьми всегда использует индивидуальный подход, учитывая индивидуальные особенности воспитанников. Отмечает даже маленькие достижения ребенка, демонстрирует родителям, сверстникам его успехи. Систематически анализирует уровень усвоения программного материала воспитанниками. Гульфина Рахимьяновна добрый и отзывчивый человек, принимает активное участие в общественной жизни детского сада. За личные и профессиональные качества пользуется уважением среди коллег и родителей воспитанников.

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	<b>Программа наставничества</b>
Цель	Оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.</li> <li>2. Способствовать успешной адаптации молодого специалиста к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.</li> <li>3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</li> <li>4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста</li> </ol>
Целевая аудитория	Молодой педагог – Абзалилова Гульфина Рахимьяновна
Сроки реализации	3 года
Структура программы	<p>Паспорт программы.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Целевой раздел. <ul style="list-style-type: none"> <li>- пояснительная записка;</li> <li>- цели и задачи программы.</li> </ul> </li> <li>2. Содержательный раздел. <ul style="list-style-type: none"> <li>- этапы работы;</li> <li>- перспективный план организации наставничества с молодым педагогом.</li> </ul> </li> <li>3. Организационный раздел. <ul style="list-style-type: none"> <li>- механизм реализации программы</li> </ul> </li> </ol>
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Молодой педагог ДОО приобретёт возможность личностного и профессионального роста.</li> <li>2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>3. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста</li> </ol>

## I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

### Пояснительная записка

*«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов»*

*С.А. Макаренко.*

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

#### **Актуальность**

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход

по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста.
- Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения.

➤ Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

### **Проблема**

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

**Программа** направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

**Цель Программы:** 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.

**Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:**

- 1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- 3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- 4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- 5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- 6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной

деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

#### **Основные направления:**

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

#### **Условия эффективности работы:**

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

#### **Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:**

- ✓ консультирование (индивидуальное, групповое);
- ✓ активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение ООД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

#### **Ожидаемые результаты:**

- Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
- Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- Использование в работе инновационных педагогических технологий.

## II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, развития мастерства педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

### Этапы реализации программы

I. Подготовительный

II. Реализационный.

III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение нормативных документов об образовательной организации.
- Изучение дефицита компетенции молодого специалиста.

II этап Реализационный включает в себя:

➤ Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н. Е. Вераксы; Т. С. Комаровой; М. А. Васильевой.

➤ Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.

➤ Совместное составление календарного и перспективного планов работы, проектирование образовательного процесса.

➤ Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодого специалиста.

➤ Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

➤ Консультации для молодого специалиста по работе с родителями.

➤ Самообразование молодого специалиста.

III этап реализации программы- итоговый включает в себя:

➤ Показ молодым специалистом открытого мероприятия в образовательной организации.



## Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
<b>Первый год</b>			
<b>Октябрь</b>	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Обучение правилам ведения документации	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к профессиональной деятельности педагога дошкольного образования, в ведении документации
<b>Ноябрь</b>	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных	Журнал мониторинга
<b>Декабрь</b>	Проектирование и анализ образовательной деятельности	Открытые занятия наставника их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности (далее – ООД). Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД, просмотр ООД наставляемого.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД
<b>Январь</b>	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций	Культура общения с педагогами, родителями(законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы
<b>Февраль</b>	Проектирование и анализ образовательной деятельности	Открытые занятия наставника их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности (далее – ООД). Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД, просмотр ООД наставляемого.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД
<b>Март</b>	Организация развивающей предметно-пространственной среды (далее - РППС) в групповом помещении	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями	РППС, соответствующая ФГОС ДО

Апрель	Проектирование и анализ образовательной деятельности	Открытые занятия наставника их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности (далее – ООД). Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД, просмотр ООД наставляемого.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД
Май	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника	
<b>Второй год</b>			
Сентябрь	Моделирование воспитательного процесса в группе	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы
Октябрь	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария
Ноябрь	Описание темы по самообразованию	Оказание методической помощи наставником	План работы по самообразованию
Декабрь	Знакомство с современными педагогическими технологиями	Планирование и организация мастер-классов наставника	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий
Январь	Создание портфолио педагога	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
Февраль	Введение в процесс аттестации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка к прохождению аттестации

Март	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Показ ООД. Анализ и самоанализ ООД	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД
Апрель	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция ИП.
Май	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника	
<b>Третий год</b>			
Сентябрь	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий
Октябрь	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками (начало года)	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно составленные аналитическая справка
Ноябрь	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД
Декабрь	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа
Январь	Реализация культурно-досуговой деятельности	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария
Февраль	Работа по теме самообразования	Оказание методической помощи наставником	План работы по самообразованию, составление отчета

<b>Март</b>	Ведение педагогической документации	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа
<b>Апрель</b>	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками (конец года)	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно составленные аналитическая справка
<b>Май</b>	Диссеминация педагогического опыта	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления

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, учета 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;
- ✓ Современное 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.

### **III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ**

#### **Механизм реализации программы**

Реализация программы наставничества рассчитана на три учебных года, осуществляется наставником, молодым специалистом, старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.