

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

ПРИНЯТО

на педагогическом совете № 1
протокол от 31.08.2022г.№ 1

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ
г. Нижневартовска ДС № 29 «Ёлочка»
Т.М. Корнеевко
Приказ от 31.08.2022г.№ 379



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА

наставника Сабитовой Венеры Талгатовны
с наставляемым Мехдиевой Наргиз Этибаровной
2022 - 2025 учебный год

2022 г.

Содержание

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

Характеристика Мехдиевой Наргиз Этибаровны

Наргиз Этибаровна осуществляет педагогическую деятельность в образовательном учреждении МАДОУ Д/С №29 «Ёлочка» с марта 2022 года. Не имеет квалификационную категорию по должности «воспитатель». Это воспитатель с высоким творческим потенциалом, успешно применяющий в своей профессиональной деятельности новые современные подходы в области педагогики. Постоянно совершенствует свой уровень педагогического мастерства на курсах, семинарах... Наргиз Этибаровна 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. Наргиз Этибаровна 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	Программа наставничества
Цель	Оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации молодого специалиста к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО. 3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста
Целевая аудитория	Молодой педагог – Мехдиева Наргиз Этибаровна
Сроки реализации	3 года
Структура программы	<p>Паспорт программы.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Целевой раздел. <ul style="list-style-type: none"> - пояснительная записка; - цели и задачи программы. 2. Содержательный раздел. <ul style="list-style-type: none"> - этапы работы; - перспективный план организации наставничества с молодым педагогом. 3. Организационный раздел. <ul style="list-style-type: none"> - механизм реализации программы
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Молодой педагог ДОО приобретёт возможность личностного и профессионального роста. 2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса. 3. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста

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 к 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
Первый год			
Сентябрь	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов	Осуществление диагностических процедур. Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
Октябрь	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к профессиональной деятельности педагога дошкольного образования, в ведении документации
Ноябрь	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
Декабрь	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
Январь	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
Февраль	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

Март	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	
Второй год			
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	
Третий год			
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
Март	Ведение педагогической документации	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа
Апрель	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками (конец года)	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно составленные аналитическая справка
Май	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.