

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. Корнеенко

Приказ от 31.08.2022г. № 379



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
наставника Косых Екатерины Витальевны
с наставляемым Сениной Яниной Владимировной
2022 - 2024 учебный год



2022

Содержание

Характеристика молодого специалиста	2
Паспорт программы	3
I Целевой раздел	
Пояснительная записка	4
Цель, задачи Программы	5
Основные принципы Программы	5
Формы и методы работы с молодым педагогом	5
Ожидаемый результат	5
II Содержательный раздел	
Этапы работы	6
Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом	6
III Организационный раздел	
Механизм реализации программы	11

Характеристика

Сениной Янины Владимировны

Янина Владимировна осуществляет педагогическую деятельность в образовательном учреждении МАДОУ Д/С №29 «Ёлочка» с 2020 года. В 2015 году окончила Нижневартровский государственный университет, по специальности: дошкольное образование. Имеет первую 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... Янина Владимировна 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. Янина Владимировна 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	Персонализированная программа
Целевая аудитория	Сенина Янина Владимировна
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
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; - основные принципы Программы; - формы и методы работы с молодым педагогом; - ожидаемый результат. 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

І. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

Пояснительная записка

«Всегда вперёд, после каждого совершенного шага готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому, что ещё предстоит сделать»

/Н.Н. Бурденко/

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

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОО», 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 также 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 молодому специалисту в его профессиональном становлении.

Задачи Программы

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.

Основные принципы Программы

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Морально-психологическая совместимость наставника и молодого педагога.
3. Доброжелательность и взаимное уважение.
4. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием годового плана и основной образовательной программы дошкольного образования.
5. Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.

Формы и методы работы с молодым педагогом

- ✓ Индивидуальные
- ✓ Консультирование
- ✓ Беседы
- ✓ Анкетирование
- ✓ Наблюдение
- ✓ Тестирование
- ✓ Самообразование
- ✓ Участие в конкурсах
- ✓ Самообучение в информационном пространстве интернет сети

Ожидаемый результат

1. Молодой педагог ДОО приобретёт возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса.
3. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

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	Месяц
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов	Осуществление диагностических процедур. Индивидуальный план профессионального становления молодого	Сентябрь

			педагога (далее – ИП)	
2	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, ведении документации	Ноябрь
3	Проектирование и анализ образовательной деятельности	Открытые занятия наставника и молодого специалиста и их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности (далее – ООД). Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД	Ежемесячно
4	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	Май

5	Организация развивающей предметно-пространственной среды (далее - РППС) в групповом помещении	Анализ РППС в группе соответствии требованиями	РППС, соответствующая ФГОС ДО	Декабрь
6	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
7	Проведение родительских собраний	Подборка материалов, ведение собрания	Презентации собрания, конспект	Октябрь Январь, Апрель
8	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника		Май
Второй год				
1	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	Сентябрь
2	Описание темы по самообразованию	Оказание методической помощи наставником	План работы по самообразованию	Октябрь

3	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария	Декабрь
4	Знакомство с современными педагогическими и 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
5	Создание портфолио педагога	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.	Февраль, март
6	Проведение родительских собраний	Подборка материалов, ведение собрания	Презентации собрания, конспект	Октябрь Январь, Апрель
7	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Показ ООД. Анализ и самоанализ ООД. Открытые занятия наставника и их анализ.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД	Ежемесячно
8	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция ИП.	Апрель
9	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника		Май
Третий год				
1	Проведение мониторинга освоения образовательной	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно составленные аналитическая справка	Октябрь

	программы воспитанниками			
2	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов, ООД наставника и молодого специалиста, и их анализ. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий	Ноябрь
3	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	Ежемесячно
4	Реализация культурно-досуговой деятельности	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария	Декабрь Январь
5	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 на педсоветах	Январь
6	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа	Февраль, март

7	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга		Апрель
8	Проведение родительских собраний	Подборка материалов, ведение собрания	Презентации собрания, конспект	Октябрь Январь, Апрель
9	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника		Май

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