

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Итатский детский сад № 4 «Дюймовочка»

СОГЛАСОВАННО

Куратор реализации программы
наставничества Н.Ю. Кутепова

Принято на Педагогическом совете

Протокол № 2

От «30» 10 20 23 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ Петрова Л.А.

Приказ № 28

От «30» 10 20 23 г.

Персонализированная программа наставничества

«педагог-педагог»

на 2023/2024 учебный год

(9 месяцев)

Наставник: Тимченко М.С.

Наставляемый: Чернышева Т.Н.

Итатский 2023г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Итатский детский сад № 4 «Дюймовочка»

СОГЛАСОВАННО

Куратор реализации программы
наставничества _____ Н.Ю. Кутепова

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ _____ Петрова Л.А.

Приказ № _____

От «__» _____ 20__ г.

Принято на Педагогическом совете

Протокол № _____

От «__» _____ 20__ г.

Персонализированная программа наставничества

«педагог-педагог»

на 2023/2024 учебный год

(9 месяцев)

Наставник: Тимченко М.С.

Наставляемый: Чернышева Т.Н.

Итатский 2023г.

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Высокая профессиональная компетентность педагогов необходима для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса. В образовательных учреждениях молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а администрация, воспитанники и их родители ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Идея создания персонализированной программы наставничества появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагогов.

Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого педагога Чернышеву Т.Н. во все сферы профессиональной деятельности, способствовать становлению профессиональной деятельности.

Задачи:

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в МБДОУ, ознакомление с традициями и укладом учреждения, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять свои идеи в воспитательно-образовательный процесс;
- способствовать планированию карьеры молодого педагога, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

Этапы реализации программы

Программа наставничества долгосрочная и рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Этапы реализации программы:

- 1 этап – адаптационный (диагностический). Выявление профессиональных затруднений молодого педагога, разработка основных направлений работы с педагогом.
- 2 этап – основной (проектировочный). Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемого, оказание методической помощи.
- 3 этап - контрольно-оценочный. Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым: консультирование, открытые занятия наставника, взаимопосещение НОД, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы.

Ожидаемые результаты:

для наставляемого: повышение квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщение передового педагогического опыта наставляемого Чернышевой Т.Н. рост

профессиональной и методической компетенции, повышение уровня готовности к педагогической деятельности. Умение планировать образовательную деятельность, как собственную, так и воспитанников, на основе творческого поиска через самообразование. Успешная адаптация молодого педагога.

для наставника: эффективный способ самореализации и достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для достижения запланированных эффектов используется в комплексе как традиционный вид наставничества («один-на-один»), где взаимодействие между более опытным и начинающим педагогом происходит в течение определенного продолжительного времени, так и ситуационный вид, где наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Модель взаимодействия: опытный педагог – молодой педагог

| Сведения | Наставляемый | Педагог - наставник |
|---------------------------------|--|---|
| ФИО | Чернышева Татьяна Николаевна | Тимченко Марина Семеновна |
| Образование | среднее профессиональное | Среднее профессиональное |
| Какое учебное заведение окончил | ГПОУ «Мариинский педагогический колледж имени императрицы Марии Александровны» | Красноярское профтех училище № 36 |
| Специальность | Дошкольное образование | Воспитатель детских дошкольных учреждений |
| Педагогический стаж | 1 год | 29 лет |
| Группа | Группа раннего возраста | Группа раннего возраста |
| Квалификационная категория | нет | высшая |

В рамках проектировочного этапа реализации персонализированной программы наставничества определяются ресурсы и дефициты наставляемого Чернышевой Т.Н. имеет следующие ресурсы: свободное владение ИКТ и опыт в разработке веб-сайтов, монтаж видео роликов, активное участие в различных конкурсах, имеются базовые знания по ОТСМ-ТРИЗ технологии. Но наряду с этим необходимо учесть следующие профессиональные затруднения и дефициты. Чернышева Т.Н. имеет:

- недостаточные знания нормативно-правовой базы в сфере дошкольного образования;
- испытывает затруднения при выборе темы самообразования, постановке целей и задач саморазвития;
- недостаточно опыта в организации родительских собраний;
- недостаточно опыта в проведении занятий.

Исходя из модели взаимодействия, разработан индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на срок реализации программы. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

**План работы педагога-наставника на 2023-2024 учебный год
по планированию, организации и содержанию деятельности
индивидуальной работы с наставляемым**

| № | Мероприятия | Форма работы |
|-----------------|--|---|
| СЕНТЯБРЬ | | |
| 1 | Диагностика умений и навыков молодого специалиста. | Анкетирование. Консультация и ответы на интересующие вопросы. Проверка документации. Помощь в составлении конспекта мастер – класса. |
| 2 | Оформление документации воспитателя ДОУ в соответствии с ФГОС. | |
| 3 | Планирование образовательного процесса. | |
| 4 | Подготовка к проведению мастер – класса. | |
| 5 | Изучение должностных инструкций воспитателя. | |
| ОКТАБРЬ | | |
| 1 | Выбор темы по самообразованию. | Консультация, оказание помощи, ответы на интересующие вопросы. Подбор методической литературы по теме самообразования. Знакомство с основными документами регламентирующими деятельность ДОУ. Помощь в проведении мастер – класс. |
| 2 | Ознакомление с нормативно правовой базой. | |
| 3 | Проведение родительского собрания. | |
| 4 | Проведение мастер – класса. | |
| 5 | Оформление образовательных зон в группе. | |
| 6 | Изучение методики проведения ОД, | |
| 7 | Совместная разработка конспекта ОД в младшей группе. | |
| НОЯБРЬ | | |
| 1 | Планирование работы с родителями. | Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей. Посещение занятия молодого специалиста, обсуждение, помощь. |
| 2 | Оформление наглядной информации для родителей. | |
| 3 | Проведение ОД в младшей группе. | |
| ДЕКАБРЬ | | |
| 1 | Методика проведения детских праздников. | Помощь в подготовке и организации осеннего праздника. Наблюдение за наставником в роли ведущей. |
| 2 | Беседа «Как провести эффективнее занятие». | |
| ЯНВАРЬ | | |
| 1 | Организация индивидуальной работы с детьми. | Помощь в составлении плана индивидуальной работы с детьми. Консультация наставника, |
| 2 | Роль игры в развитии | |

| | | |
|----------------|---|---|
| | дошкольников. | наблюдение за работой молодого специалиста, совместная игровая деятельность. |
| 3 | Оказание помощи выбранной темы по самообразованию. | |
| ФЕВРАЛЬ | | |
| 1 | Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. | Консультация и решение выхода из этих проблем. Консультация и ответы на интересующие вопросы. |
| 2 | Использование современных здоровье сберегающих технологий. | |
| МАРТ | | |
| 1 | Просмотр конспекта и проведение ОД молодым специалистом. | Обсуждение, консультация. Использование презентаций в работе с детьми и родителями. |
| 2 | Использование в работе ИКТ. | |
| АПРЕЛЬ | | |
| 1 | Подготовка к мониторингу развития детей. | Оказание помощи. Контроль. |
| МАЙ | | |
| 1 | Подготовка к летне-оздоровительному периоду. | Консультация и ответы на интересующие вопросы. Анкетирование. Анализ проделанной работы за учебный год, пожелания на будущее. |
| 2 | Диагностика умений и навыков молодого специалиста. | |
| 3 | Личностная оценка наставляемых. | |
| 4 | Подведение итогов. | |