

ПРИНЯТА:

Педагогическим советом
МАДОУ г. Нижневартовска ДС №37
«Дружная семейка»
Протокол ____от..... 2023 г.

УТВЕРЖДЕНА:

Приказом № ____от2023 г.
Заведующим МАДОУ г. Нижневартовска
ДС №37«Дружная семейка»
_____/И.В. Щербинина

Персонализированная программа наставничества

воспитателя

Курбанмагомедовой Лианы

Курбанисмаиловны

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

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Содержание	Страницы
1.	Паспорт программы	
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>Цель: создание условий для профессионального роста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность начинающего педагога.</p> <p>Задачи:</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	2024-2025 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	Бабаева Р.М. -педагог-наставник Курбанмагомедова Л.К.- 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 поддержки 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. <p>Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества.</p>

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 новым специалистом
на 2024-2025 учебный год

Новый педагог: Курбанмагомедова Лиана Курбанисмаиловна, *должность:*
воспитатель.

Педагог - наставник: Бабаева Рена Магомедзагировна, *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 у детей раннего возраста через дидактические игры».

Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Отметка о выполнении
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Сентябрь	
Выбор темы по самообразованию. Составление плана по самообразованию	Выбор темы самообразование воспитателя. Составление индивидуальной программы развития	Сентябрь	
Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года.	Выступление и презентация родительское собрание	Сентябрь	
Методическая помощь в подготовке ежемесячных отчетов	Проведение консультаций	ежемесячно	
Организация РППС в группе в соответствии с возрастом детей	практические рекомендации	Октябрь	

Консультация в заполнении сайта «nsportal.ru»	Проведение консультаций, практические рекомендации, составление алгоритма работы на сайте	Ноябрь	
Оказание помощи в подготовке документов для эффективности	Проведение консультаций	Декабрь – Январь	
Методика проведения обследования.	Диагностика воспитанников, заполнение карт индивидуального развития воспитанников. Проведение консультаций	Январь	
Помощь в заполнении сайта «nsportal.ru»	Проведение консультаций	Февраль	
Написание совместной статьи Повышение квалификации на курсах	«Сенсорное развитие у детей раннего возраста через дидактические игры»	Март	
Помощь в организации проведения собрания, обсуждение собрания.	Выступление и презентация на родительском собрании	Март, Апрель	
Разработка интерактивных игр PowerPoint	Медиатека	Апрель	
Методика проведения обследования.	Диагностика воспитанников. Заполнение карт индивидуального развития воспитанников. Проведение консультаций	Апрель	
Написание отчета по самообразованию	Проведение консультаций, практические рекомендации	Апрель	
Разработка интерактивных на сервисе learningApps	Медиатека	Май	
Индивидуальное консультирование к аттестации. Оказание помощи в подготовке документов для аттестации на 1 квалификационную категорию	Рекомендация по составлению отчета о самообследовании для прохождения процедуры аттестации. Проведение консультаций «Аттестационное портфолио», в котором отражены результаты педагогической деятельности педагога ДОУ за межаттестационный	Май	

	промежуток времени		
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) _____
