

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
центр развития ребенка-«Детский сад № 90 «Надежда»
(МБДОУ ЦРР-«Д/с №90»)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ ЦРР «Д/с №90»

Т.Л. Жогова

Приказ от 11.09.23 № 61-осн



Персонализированная программа наставничества

на период с 01.09.2023 до 31.05.2024

Наставляемый:

Маркова Ю.С.

воспитатель,

МБДОУ ЦРР – «Д/с №90»

Наставник:

Орлова С.Р.

старший воспитатель,

МБДОУ ЦРР – «Д/с №90»

Барнаул

1. Актуальность программы

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена организацией адаптации вновь принятого работника, необходимостью повышения качества работы воспитателя. Наставничество поможет повысить профессиональную компетентность молодого специалиста, быстро адаптироваться к работе, избежать неуверенность в собственных силах, развить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательных отношений.

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ в статье 48 «Обязанности и ответственность педагогических работников» отмечено, что педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания; систематически повышать свой профессиональный уровень.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Современное наставничество приобретает более широкий функциональный спектр, становится одной из форм непрерывного профессионального образования, особой формой методической работы. Наставник сочетает в себе функции тьютора и классического наставника, человека, которому доверяют профессиональные (и не только профессиональные) проблемы. Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, является неотъемлемой частью повседневной жизни педагогов, что создает прочную профессиональную культуру в дошкольной образовательной организации, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива.

2. Цель программы: совершенствование системы наставничества в дошкольной образовательной организации – способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогического работника и закрепление молодого специалиста в педагогической среде.

3. Краткое описание видов и форм наставничества, которые применяются в персонализированной программе наставничества

Достижение поставленной цели персонализированной программы наставничества планируется посредством применения персонального вида наставничества с использованием следующей формы: *«педагог – педагог»*

Реализация целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал – педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

4. Программа наставничества:

| № | Выявленные Профессиональные затруднения | Мероприятия | Сроки | Ответственный | Планируемый результат |
|---|---|---|--|------------------------------------|---|
| 1. Выявление профессиональных затруднений педагогических работников | | | | | |
| 1.1 | Выявлены отсутствия знаний о нормативных документах | <i>Собеседование</i> - Знакомство с нормативными документами МБДОУ <i>Анкетирование</i> «Анкета молодого специалиста» | сентябрь | Орлова С.Р. старший воспитатель | Сформированность аналитических умений, позволяющих проводить анализ нормативных документов Познание себя и ориентация на ценности саморазвития |
| 1.2 | Выявлены затруднения в составлении: рабочей программы, перспективного о плана работы. Проведении мониторинга. | <i>Анализ документов</i> -Разработка рабочей программы дошкольного образования - Разработка перспективного и календарного плана. -Проведении мониторинга воспитанников | сентябрь | Орлова С.Р. старший воспитатель | Умение разрабатывать программу, перспективный план Умение проводить мониторинг |
| 1.3 | Выявлено затруднение в создании РППС для детей средней группы | <i>Посещение и анализ РППС</i> - Подготовка РППС группы к новому учебному году. Ежемесячное обновление в соответствии с планом - Подготовка к смотру конкурсу «Центра развития речи» - Подготовка к смотру конкурсу «Центра экологии и лаборатории» - Подготовка РППС к летнему сезону | Сентябрь Ноябрь Февраль Май | Орлова С.Р. старший воспитатель | Умение анализировать РППС и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную среду для детей средней группы |

| | | | | | |
|--|---|---|-----------------------|------------------------------------|--|
| | организации и проведении занятий | занятия. Разработка конспектов занятий, проведение занятий | | воспитатель | конспект занятия, проведение занятий |
| 2.4 | Выявлены затруднения в организации и проведении занятий | Посещение и анализ занятий Посещение открытых занятия к педагогическому совету по развитию речи и по экологическому воспитанию. Пополнение своего опыта работы, формировать умение анализировать занятие | Ноябрь Февраль | Орлова С.Р. старший воспитатель | Приобретение опыта проведения занятий по художественно-эстетическому развитию и по нравственно-патриотическому воспитанию. |
| 2.5 | Выявлены затруднения в организации и проведении занятий | Проведение занятий совместно с наставником Проведение открытого занятия к педагогическому совету по экологическому воспитанию | Ноябрь | Орлова С.Р. старший воспитатель | Умение самостоятельно проводить открытые занятия с учетом возрастных особенностей |
| 3. Мониторинг эффективности качества реализации персонализированной программы наставничества | | | | | |
| 3. | Выявление профессиональных затруднений | Анкетирование Тест для молодого специалиста на определение его педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева) | Май | Орлова С.Р. старший воспитатель | Рост профессиональной и методической компетенции молодого педагога |
| 3.2 | Выявление затруднений работы с детьми | Собеседование «Какие наибольшие трудности возникли в работе с детьми?» | Май | Орлова С.Р. старший воспитатель | Умение анализировать индивидуальные качества воспитанников и учитывая их проводить образовательно-воспитательную работу |

| | | | | | |
|-----|---|---|-----|------------------------------------|---|
| 3.3 | Выявление умений составить конспект и провести занятия | <i>Посещение занятия</i> Итоговое занятия | Май | Орлова С.Р. старший воспитатель | Умение самостоятельно проводить открытые занятия с учетом возрастных особенностей |
| 3.4 | Выявление умений вести документацию в соответствии с требованиями | <i>Анализ документов</i> Разработка плана на летний оздоровительный период | Май | Орлова С.Р. старший воспитатель | Умение самостоятельно вести документацию |