

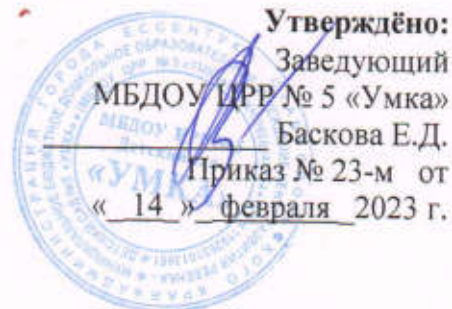


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение центр развития ребенка - детский сад
№5 "Умка" (МБДОУ ЦРР №5 «Умка»)
357623, Ставропольский край, г. Ессентуки, ул. Просторная, д. 34,
e-mail: doyumka5@yandex.ru

Баскова
Елена
Дмитриевна

Подписан: Баскова Елена Дмитриевна
DN: cn=И.И. Баскова, o=Муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное учреждение
Центр развития ребенка - детский сад №5
"Умка", ou=МБДОУ ЦРР №5 «Умка», email=bas
kova@yandex.ru, cn=Баскова Елена Дмитриевна
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение места подписания
Дата: 2023.02.12 16:24:35
Font Reader Версия: 10.0.1

Принято:
на педагогическом совете
МБДОУ ЦРР № 5 «Умка»
№ 3 протокол № 3
от « 14 » февраля 2023 г.



ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА С ПЕДАГОГОМ

Автор составитель:
воспитатель
Грицаенко С.Б.

Январь 2023 год

Цель: оказание методической помощи педагогу Грибановой Екатерине Сергеевне в повышении уровня организации образовательно-воспитательной деятельности, педагогической компетентности, качества образования.

Задачи:

1. Оказать методическую помощь педагогу в повышении уровня организации образовательно-воспитательной деятельности
2. Развивать потребность и мотивацию в самообразовании.
3. Познакомить с разнообразными методами и приемами обучения при проведении образовательно-воспитательной работы.

Формы работы:

- беседы, дискуссии;
- методические консультации, рекомендации;
- взаимопосещение НОД и индивидуальных занятий;
- мастер-классы;
- участие в разных мероприятиях;
- участие в вебинарах, конкурсах, конференциях, посещение методических объединений;
- прохождение аттестации на категорию

Сроки реализации программы:

Январь - декабрь 2023 года

Составитель программы:

Педагог-наставник - воспитатель Грицаенко Светлана Борисовна

Участники программы:

- заведующий
- заместитель заведующего - куратор
- педагог-наставник Грицаенко С.Б.
- наставляемый - воспитатель Грибанова Е.С.

Ожидаемые результаты программы:

- педагог Грибанова Е.С. приобретет возможность личностного и профессионального роста.
- Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в группе.
- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

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 ДОУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями и навыками в данной области деятельности.

Актуальность

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших ВУЗы и получивших специальность «воспитатель», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько: слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;

- 1 неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- 2 недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудников ДОУ не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых 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 и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении (далее ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы - это период становления молодого специалиста.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

В дошкольной образовательной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

- молодые специалисты-выпускники ВУЗов и колледжей
- начинающие педагоги-специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (колледжа), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве
- выбор направлений работы с наставляемым
- подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Месяц	Содержание деятельности	Ответственный	Форма проведения	Формат проведения
Январь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Собеседование с молодым педагогом. 2. Разработка и утверждение плана работы по организации наставничества на текущий год. 	<p>Педагог-наставник Куратор Педагог-наставник</p>	<p>Разработка плана наставничества. Анкетирование</p>	<p>очный дистанционный</p>
Февраль	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анкетирование: «Изучение профессиональных затруднений и запросов начинающего педагога», «Препятствующие и стимулирующие факторы саморазвитию», «Выявление способностей педагогов к развитию», «Самооценка воспитателем своих профессиональных умений и навыков». 2. Посещение группы для ознакомления с организацией предметно-развивающей среды. 3. Консультация «Создание предметно-развивающей среды в группе, способствующей развитию детей». 4. Составление профессиональной карты педагога. 	<p>Педагог-наставник Педагог-наставник</p>	<p>Обзор, анализ Консультирование</p>	<p>очный очный</p>
Март	<ol style="list-style-type: none"> 1. Посещение образовательной деятельности с целью выявления слабых сторон педагога Грибановой Е.С. 2. Мастер-класс «Организация НОД по ФЭМП (НОД по русской народной сказке «Маша и медведь» для детей младшей группы). 	Куратор	Анализ, работа с документам	дистанционный
Апрель-май	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинг «Использование разнообразных методов и приемов обучения при проведении занятий по нетрадиционному рисованию». Самоанализ педагога. 2. Практикум «ЛЭПБУК по нетрадиционным техникам рисования» 	<p>Педагог-наставник</p>	<p>Уточнение затруднений педагогов Анализ НОД. Открытый показ</p> <p>Подготовка анализа НОД. Воркшоп</p>	<p>очный очный</p> <p>очный очный</p>

Июнь-август	<ol style="list-style-type: none"> 1. Посещение прогулки по заданию наставника. 2. Организация двигательной активности на прогулке. 3. «Картотека подвижных игр для детей младшего дошкольного возраста» 	Педагог-наставник	<p>Просмотр с анализом Консультация с показом Составление картотеки</p>	очный очный дистанционный
Сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимопосещение занятий по развитию речи. 2. Мастер-класс «Организация НОД по речевому развитию» 3. Консультация «Речевые игры по дороге в детский сад» 	Педагог-наставник	<p>Обучение навыкам Открытый показ Консультирование</p>	очный очный дистанционный
Октябрь-ноябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультация «Интерактивные формы работы с родителями». 2. Оформление родительского собрания «Воспитание культуры поведения у младших дошкольников». 3. Открытый показ образовательной деятельности наставляемого Грибановой Е.С. 	Педагог -наставник	<p>Подбор интерактивных форм Работа с документацией Открытый показ</p>	очный очный очный
Декабрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Круглый стол. Подведение итогов работы анализ эффективности и результативности работы с молодым специалистам. 	<p>Заведующий Заместитель заведующего - куратор, Педагог- наставник</p>	<p>Отчет наставника. Оформление отзыва о наставнике (представление на педагогическом совете).</p>	групповой очный