

муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №35» Изобильненского городского округа Ставропольского края

МКДОУ «Детский сад №35» ИГОСК



УТВЕРЖДАЮ: Заведующий
МКДОУ "Детский сад №35"

ИГОСК

Н.А.Кузнецова

***Персонализированная программа
наставничества с педагогом***

Заведующий: Кузнецова Наталья Александровна

Наставник: Кобзева Анна Алексеевна

Наставляемый: Ачкасова Надежда Григорьевна

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Каждый руководитель ДООУ, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Для эффективной организации образовательного процесса в ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу со специалистами., испытывающими трудности в различных областях

Работая в ДООУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

- Постановка цели, задач;
- Составление программы;
- Подбор средств реализации программы;
- Определение способов реализации программы,
- Контроль и коррекция.

Ожидаемый результат:

1. Познание себя и ориентация на ценности саморазвития;
2. Качественное изменение отношений в коллективе;
3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
4. Аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
5. Умение применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
6. Умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы;
7. Умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
8. Прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
9. Умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
10. Умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с детьми и др.

Таким образом, данная программа направлена на формирование у педагогов убеждений:

Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.

Тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него.

Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

Обязанности наставников:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с наставляемым план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- изучать деловые и нравственные качества специалиста, его отношение к организации детской деятельности, коллективу ДООУ, детям и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового чтения;
- оказывать необходимую помощь; контролировать и оценивать самостоятельное проведение с наставляемым непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;
- разрабатывать совместно со специалистом План самообразования;
- оказывать специалисту индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю о результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития опытных воспитателей. При взаимодействии опытных педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям.

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Цель: помочь воспитателям в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта.

Основные задачи программы:

Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей.

Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.

Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Основные направления

Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.

Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.

Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.

Разработка и обсуждение планирования.

Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.

Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно- методической и справочной литературы.

Условия эффективности работы

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- Сочетание теоритических и практических форм;
- Оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно- методической информации.

II. ПОЭТАПНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ

Цель: помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.

1 этап: диагностический

Педагогическое образование (колледж, ВУЗ).

Теоритическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников).

Наличие опыта практической работы с детьми.

Ожидаемый результат педагогической деятельности.

Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

-педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для работы с детьми по инновационной технологии.

2 этап: практический

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов; · Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап: аналитический

- Анализ результатов работы наставляемого педагога с детьми; · Динамика профессионального роста.
- Рейтинг педагога среди коллег, родителей; · Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с педагогами; · Подведение итогов, выводы.

Использовать в работе с молодыми воспитателями разработку индивидуального плана профессионального становления:

назначение наставника из числа педагогов (необходимое условие – согласие и выбор его только самим наставляемым педагогом);

педагогическое самообразование и самовоспитание;

участие в работе методического объединения;

участие в жизни детского сада.

Руководитель –специалист:

обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;

обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

МКДОУ "Детский сад №35" ИГОСК

Сроки	Содержание мероприятий	Ответственный
Сентябрь	1.Создание приказа о наставничестве. Закрепление опытных педагогов за педагогами. 2.Разработка Положения о системе наставничества педагогических работников в МКДОУ "Детский сад №35"ИГОСК 3.Планирование образовательной деятельности на неделю (планирование разных видов деятельности в течение дня) 5.Консультация по теме «Организация предметно-пространственной развивающей среды в группе».	старший воспитатель, наставник
Октябрь-Ноябрь	1.Анкетирование «Личностный паспорт воспитателя». 2.Оказание помощи в подборе новинок методической литературы для самообразования. 3. Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной работы с детьми» (педагогические мероприятия, совместная деятельность). 4. Методика проведения занятий. 5. Контроль за планированием образовательной работы в группе наставляемого педагога. 6. Совместная деятельность воспитателя и детей во второй половине дня.	старший воспитатель, наставники
Октябрь-Декабрь	1. Организация посещений наставляемого педагога педагогических мероприятий опытных педагогов. 2. Круглый стол по теме: «Организация педагогического мониторинга по выявлению уровня усвоения программного материала воспитанниками группы. Оформление документации по педагогическому мониторингу». 3. Оказание помощи в составлении аналитических справок по результатам пед. мониторинга. 4. Специфика проведение праздников. Взаимодействие специалиста и воспитателя.	наставники
	1.Организация посещений наставляемого педагога	

	<p>педагогических мероприятий опытных педагогов.</p> <p>2.Тренинг«Найди ошибку» (на развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности))</p> <p>3.Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями».</p> <p>4. Контроль за планированием организации работы с родителями</p>	<p>старший воспитатель, педагоги – наставник</p>
Февраль	<p>1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий</p> <p>2. Круглый стол по теме: «Руководство развитием игровой деятельности детей»</p> <p>3. Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей.</p>	<p>старший воспитатель, педагог – наставник</p>
Март	<p>1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий</p> <p>2. Индивидуальные консультации по планированию воспитательно – образовательной работы с детьми. Составление конспектов педагогических мероприятий</p> <p>3. Круглый стол по теме: «Возрастные особенности детей дошкольного возраста».</p>	<p>педагоги – наставники, старший воспитатель,</p>
Апрель	<p>1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий</p> <p>2. Тестирование педагогов по выявлению знаний по реализуемой программе.</p> <p>3. Отчеты воспитателей по темам самообразования.</p>	<p>старший воспитатель, педагоги – наставники</p>
Май	Отчёт по наставничеству	наставники

Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с наставляемыми 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 педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Программа поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

Используемая литература

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.
3. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.
4. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.
5. Вершинина, Н.Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы / Н.Б. Вершинина. Т.И.Суханова – Волгоград: Учитель, 2008. – 198 с. 3.
6. Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н.А. Виноградова, Н.В.Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.
7. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.
8. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
9. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.
10. Интернет ресурсы: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou> <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o-nastavnichestve>
11. Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс] .
12. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду / Н.В. Микляева.