

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
эстетическому направлению развития воспитанников
«Тяжинский детский сад №5 «Светлячок»



Утверждаю:
заведующий МБДОУ №5
Меркулова А.С.
Приказ №43 от «14 »09_» 2023г

Персонализированная программа наставничества
«педагог - педагог»
на 2023/2024 учебный год
(9 месяцев)

Наставник: Павлова О.А

Наставляемый: Калинчева Ю.В.

Тяжинский, 2023

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 воспитательное-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 Калинин Ю.В 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 Калинчевой Ю.В., 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

В рамках проектировочного этапа реализации персонализированной программы наставничества определяются ресурсы и дефициты наставляемого Калинчевой Ю.А. 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. Юлия Анатольевна 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.

