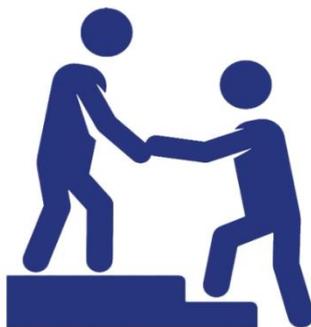




Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - детский сад «ЧЕБУРАШКА»

*Индивидуальный план сопровождения
наставляемого педагога
на 2024-2025 учебный год*



Составила:
педагог – наставник
воспитатель И.А. Иконникова ;
наставляемый педагог
М.В. Алта

Индивидуальный план сопровождения наставляемого педагога

Наставник – Иконникова Инна Александровна, воспитатель

Наставляемый - Алта Марина Владимировна, воспитатель.

Особое место в системе совершенствования образовательного процесса в учреждении дошкольного образования занимает организация методической помощи начинающему педагогу. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. Молодые специалисты, обладая определёнными профессиональными знаниями, не имеют практического педагогического опыта. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, молодые педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Задача педагога – наставника - создать условия для развития предпосылок педагогического роста наставляемого, формирование личности педагога способной к самообразованию, саморазвитию.

После проведения собеседования и анкетирования с молодым педагогом, были выявлены проблемные стороны в его профессиональной деятельности. В связи с этим встала необходимость создания индивидуальной программы сопровождения наставляемого.

Вся работа с молодым педагогом строится в три этапа:

1й этап– адаптационный.

Задачи этапа:

- выявление профессиональных затруднений молодого педагога;
- разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа: педагог- наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса

Наставник определяет уровень профессиональной готовности молодого педагога, для того, чтобы выработать совместный план работы.

2й этап– мотивационный.

Задачи этапа:

- реализация основных положений Программы.

Содержание этапа: - 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, требованиями ФГОС ДО 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

На данном этапе совместно реализуется разработанный план наставничества, осуществляется корректировка профессиональных навыков молодого специалиста.

3й этап – рефлексия.

Задачи этапа:

➤ подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих профессиональных обязанностей.

При составлении индивидуального плана сопровождения педагога учитывались следующие факторы:

- индивидуальные особенности молодого педагога;
- уровень базового образования;
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Цель программы наставничества: оказание практической помощи молодому педагогу в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение его педагогического мастерства

Задачи программы :

Обеспечение плавного вхождения наставляемого в профессиональную среду и интеграция в коллектив.

Формирование и совершенствование у наставляемых необходимых педагогических компетенций и навыков работы с детьми.

Оказание методической помощи и психологической поддержки в процессе освоения профессиональных обязанностей.

Повышение качества воспитательно-образовательного процесса через внедрение передовых методик и технологий.

Стимулирование стремления к постоянному профессиональному развитию и самообразованию.

Выбор формы работы начинается с вводного анкетирования и беседы, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Формы работы и методы взаимодействия:

- ✓ анкетирование, тестирование;
- ✓ индивидуальные консультации;
- ✓ регулярные встречи: обсуждаются текущие задачи, достижения и возникающие трудности (позволяют наставляемому получать персонализированную поддержку и советы, учитывающие его индивидуальные потребности)
- ✓ совместное планирование: разработка и обсуждение планов занятий и мероприятий. (Наставник помогает структурировать образовательный процесс, предлагает идеи и помогает в их реализации)
- ✓ наблюдение и анализ: наставник посещает занятия наставляемого и проводит последующий анализ их эффективности. (Обсуждение сильных и слабых сторон проведенного занятия с целью повышения качества работы)
- ✓ мастер-классы и тренинги: проведение обучающих мероприятий, направленных на развитие профессиональных навыков. (Наставник может делиться собственным опытом и демонстрировать передовые образовательные технологии)
- ✓ Групповые обсуждения и встречи: Участие в методических объединениях, где обсуждаются актуальные вопросы педагогики и воспитания. Обмен опытом и идеями между наставляемыми и другими педагогами.
- ✓ Диалог и активное слушание: наставник создает атмосферу доверия, где наставляемый может свободно выражать свои мысли и задавать вопросы. Активное слушание помогает лучше понять потребности и сомнения наставляемого.
- ✓ Метод коучинга: использование вопросов, которые побуждают наставляемого самостоятельно находить решения и развивать критическое мышление. Поддержка в постановке и достижении профессиональных целей.
- ✓ Обратная связь: регулярное предоставление конструктивной обратной связи, акцент на достижениях и пути улучшения.
- ✓ Моделирование: наставник демонстрирует лучшие практики и модели поведения в различных педагогических ситуациях. Помогает наставляемому перенять успешные методы и приемы работы.
- ✓ Рефлексия: совместный анализ проведенной работы (наставляемый учится оценивать свои действия и результаты, что способствует профессиональному росту)

Эти формы работы и методы взаимодействия создают основу для эффективного наставничества, которое помогает начинающим воспитателям развивать необходимые профессиональные навыки и успешно адаптироваться в педагогической среде. Взаимодействие, основанное на доверии и поддержке, способствует не только профессиональному,

но и личностному развитию наставляемого, что в конечном итоге положительно влияет на качество образовательного процесса в ДОУ.

Ожидаемые результаты:

- ✚ Быстрая и успешная интеграция наставляемого в коллектив и образовательный процесс.
- ✚ Освоение и применение современных методик и технологий воспитательно-образовательной работы.
- ✚ Повышение уровня педагогического мастерства и уверенности в своих профессиональных навыках.
- ✚ Повышение качества взаимодействия с детьми, создание благоприятной образовательной среды.
- ✚ Внедрение инновационных подходов в воспитательную деятельность.
- ✚ Развитие навыков саморефлексии и критического мышления.
- ✚ Укрепление уверенности в себе и своих профессиональных возможностях.
- ✚ Формирование навыков конструктивного общения с коллегами, детьми и их родителями.
- ✚ Умение работать в команде, проявлять инициативу и брать на себя ответственность.
- ✚ Формирование устойчивой мотивации к постоянному профессиональному развитию и самообразованию.
- ✚ Выполнение индивидуального плана развития, достижение краткосрочных и долгосрочных профессиональных целей.
- ✚ Готовность наставляемого к самостоятельному решению профессиональных задач и преодолению возникающих трудностей.
- ✚ Умение эффективно планировать и организовывать свою работу.

1 этап. Адаптационный

Содержаниеработы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения	Результаты выполнения
<p>-выявление знаний и затруднений у молодого педагога в процессе воспитательно-образовательной деятельности в начале года.</p> <p>-оказание помощи в организации работы с документацией</p> <p>- знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДООУ.</p> <p>- изучение целей и задач годового плана.</p> <p>- структура перспективно- календарного планирования.</p> <p>- структура комплексно- тематического планирования.</p> <p>- мониторинг детского развития</p> <p>- установление взаимоотношений с администрацией, с коллегами, с воспитанниками и родителями.</p>	<p>Собеседование, анкетирование</p> <p>Консультации и ответы на интересующие вопросы</p>	<p>Сентябрь</p>	<p>Проведено анкетирование</p> <p>Совместное заполнение карт развития детей</p> <p>Проведено родительское собрание.</p>

<p>-Изучение методики проведения ООД по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов ООД, -Организация образовательной деятельности режимных моментов с воспитанниками.</p>		<p>В течение года</p>	<p>Посещение молодым специалистом ООД у наставника. Посещение наставником ООД молодого специалиста</p>
<p>Изучение нормативных документов: - нормативные документы федерального, регионального значения - нормативно правовое обеспечение образовательного процесса в ДОУ. - Федеральная образовательная программа</p>	<p>Работа с документами</p>	<p>В течение года Сентябрь-октябрь</p>	<p>Собеседование. Написание рабочей программы</p>
<p>Разработка и утверждение индивидуального плана сопровождения наставляемого.</p>	<p>Собеседование</p>	<p>Сентябрь</p>	<p>Внедрение программы</p>
<p>- Выбор темы самообразования, составление плана; общие вопросы ведения портфолио</p>	<p>Консультация Работа с памятками.</p>	<p>Октябрь В течение года</p>	<p>Обсуждение и консультирование по теме самообразования Создание портфолио Консультация по разработке программы по самообразованию</p>

2 этап. Мотивационный (развитие профессиональных умений)

Содержание работы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения	Результаты выполнения
Прохождение курсовой подготовки		В течение года	Свидетельство о прохождении курсов
Организация участия в семинарах, тренингах и мастер-классах.	Составление плана выступлений, вопросы - ответы	В течение года	Выступление
Ведение документации педагога ДОУ Создание развивающей среды	Консультирование по вопросам ведения документации. Анализ заполненных документов. Анализ развивающей среды с требованием ФГОС.	В течение года	Журналы учета детей, протоколы родительских собраний, консультации, памятки для родителей Создание РППС
Планирование воспитательно – образовательной деятельности	Самостоятельное составление плана, совместный анализ, оценка результативности	В течение года	План воспитательной работы педагога ДОУ
Ознакомление с новыми методиками и инновациями в воспитательной работе.	Совместный анализ посещаемых мероприятий	В течение года	Пополнение методической копилки.

	Помощь в подготовке и проведении мероприятий (составление плана, конспекта, технологической карты и т.п.) Анализ проведенных мероприятий	В течение года	Самоанализ мероприятий.
Разработка методического и дидактического материала Разработка конспекта организации прогулки	Обсуждение, корректировка, анализ.	В течение года	Разработка конспектов занятий, бесед, дидактического материала
Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения - - в работе с родителями; - в работе с детьми; в работе с коллегами.	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	В течение года	Памятки . консультации
Создание сайта педагога	изучение требований. Консультирование.	В течение года	Создание сайта в различных сообществах

Аттестация	Помощь в подготовке материалов аттестации на соответствие занимаемой должности	По графику	Аттестация на первую квалификационную категорию.
------------	--	------------	--

3 этап. Рефлексия

Содержание работы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения	Форма подведения итогов
Применение современных методик и технологий воспитательно-образовательной работы.	Консультирование	В течение года	Расширение методической копилки. Создание игр и пособий
Курсы повышения квалификации в рамках работы над методической темой	Обзор КПК анализ материалов КПК, возможностей их использования в профессиональной деятельности	В течение года	Свидетельство о КПК.
Проведение открытых занятий (обмен опытом) Использование в работе ИКТ	Беседа	По графику	Проведение открытых занятий с использованием презентаций
Подготовка к летне - оздоровительному периоду. Проведение итогов работы.	Консультирование	Май	Знакомство с планом работы на летний период

Готовность наставляемого к самостоятельному решению профессиональных задач и преодолению возникающих трудностей.	Круглый стол	В течение года	Накопление и систематизирование материала
Участие в профессиональных конкурсах различного уровня	Помощь в подготовке материалов конкурса	В течение года По графику	
Проведение мониторинга	Консультирование	Конец года	
Выявление новых интересов и потребностей молодого педагога на следующий учебный год.		Конец года	