

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №36 «Золотой петушок» Ярославского муниципального района

Согласовано:
куратор реализации программы
старшим воспитателем
Даниловой Е.А.

**Персонализированная программа наставничества
«педагог - педагог» на 2023/2024 учебный год.**

наставник: Грудинина Е.В.
наставляемый: Торбина А.Я.

п.Дубки 2023г.

Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательной организации разрабатывается на 1 год, при необходимости может быть продлена.

Программа создана для конкретной пары наставника и наставляемого и разработана совместно наставником и наставляемым, под контролем куратора.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником могут вносить изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Цель: непрерывный профессиональный рост и самоопределение, личностное и социальное развитие педагогического работника, самореализация и закрепления начинающего специалиста в педагогической профессии.

Задачи:

- ✓ обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагога;
- ✓ стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями;
- ✓ обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога;
- ✓ отслеживать динамику развития профессиональной деятельности.

Этапы реализации программы:

1 этап – адаптационный (диагностический).

Выявление профессиональных затруднений 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: постановка практических задач, проектирование, консультирование, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы.

Ожидаемые результаты:

Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;

- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для начинающего педагога:

- молодой педагог быстрее адаптируется в должности;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

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

Условия эффективного наставничества.

Учитывая многолетний педагогический опыт, педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

- ✓ Взаимной заинтересованности сторон;
- ✓ Административного контроля за процессом наставничества;
- ✓ Подведением промежуточных результатов сотрудничества.

Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с начинающим специалистом.

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании начинающего специалиста.

2. Контроль за деятельностью начинающего специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- ✓ беседы;
- ✓ консультации;
- ✓ посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- ✓ психологические тренинги;
- ✓ творческие лаборатории;
- ✓ деловые игры;
- ✓ диспуты;
- ✓ конкурсы;
- ✓ круглые столы;
- ✓ презентация моделей занятий с детьми.

Портрет наставляемого педагога.

Педагог обладает:

- ✓ стремлением взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- ✓ аналитическими умениями, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- ✓ умением применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
- ✓ умением планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы;
- ✓ умением анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- ✓ прогностическими умениями, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- ✓ умением анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- ✓ умением использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с детьми и др.

Обязанности наставников:

- ✓ знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности начинающего специалиста по занимаемой должности;
- ✓ разрабатывать совместно с начинающим специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;

- ✓ изучать деловые и нравственные качества начинающего специалиста, его отношение к организации детской деятельности, коллективу ДООУ, детям и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового чтения;
- ✓ знакомить начинающего специалиста с помещениями и пространственнопредметной развивающей средой детского сада;
- ✓ вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);
- ✓ оказывать необходимую помощь; контролировать и оценивать самостоятельное проведение начинающим специалистом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;
- ✓ разрабатывать совместно с начинающим специалистом план самообразования;
- ✓ оказывать начинающему специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности,
- ✓ личным примером развивать положительные качества начинающего специалиста, корректировать его поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- ✓ участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью начинающего специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- ✓ периодически докладывать руководителю о процессе адаптации начинающего специалиста, результатах его труда;
- ✓ подводить итоги профессиональной адаптации начинающего специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе начинающего специалиста.

Права наставника:

- ✓ Вносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- ✓ Защищать профессиональную честь и достоинство.
- ✓ Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- ✓ Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- ✓ Получать психологическое сопровождение.
- ✓ Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах, наставничества.

Обязанности наставляемого:

✓ Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МДОУ № 36 «Золотой петушок» ЯМР, определяющих права и обязанности.

✓ Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

✓ Выполнять этапы реализации программы наставничества.

Права наставляемого:

✓ Вносить на рассмотрение администрации ДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

✓ Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

✓ Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

✓ Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

✓ Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

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

Методы и формы наставничества:

В наставничестве используется консультирование, при этом консультация позиционируется как:

- обсуждение с педагогом наставником какого-либо важного практического вопроса;

- совет профессионала по решению конкретной образовательной задачи;

- непосредственная помощь в восполнении дефицита знаний или умений;

При этом консультант выступает в роли - ментора (наставника), демонстрирующего способ решения профессиональной задачи и др.

Наставничество носит - индивидуальный характер – закрепление за наставником одного наставляемого.

В практике наставничества заложены **пять основных техник** его реализации.

- «сопровождение» – наставник обязан предоставлять наставляемому необходимую и своевременную помощь, в том числе посредством участия в развитии профессиональных умений и компетенций в процессе обучения;

- «посев» – наставник содействует формированию у наставляемого знаний и умений, которые в данный момент для него не актуальны, но приобретут ценность в недалекой перспективе, когда новая ситуация этого потребует;

- «катализиция» – наставляемый погружается в среду изменений в системе образования и/или образовательном процессе, что дает импульс расширению его личностного и психолого-педагогического кругозора, трансформации профессиональных и личностных ценностей;

- «показ» – наставник на своем собственном примере демонстрирует технологии, методики, приемы обучения и воспитания как способы решения образовательных задач, которые должен решать наставляемый.

- «сбор урожая» – наставник концентрирует свое внимание и деятельность на получении обратной связи с наставляемым с целью анализа и осмысления достигнутых результатов и определения дальнейших перспектив.

Исходя из модели взаимодействия, разработан индивидуальный план профессионального становления педагога на срок реализации программы.

Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом-наставником и педагогом не реже 1 раза в месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления начинающего педагога могут вноситься изменения и дополнения.

В своём профессиональном становлении начинающий педагог проходит несколько ступеней.

1 ступень – 1 год работы (стажировочный) - самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Адаптационная работа включает в себя:

✓ Беседа заведующего ДОУ при приеме на работу начинающего специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определение рабочего места.

✓ Изучение нормативно – правовой базы. Ведение документации.

✓ Знакомство с детским садом, представление начинающего педагога коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению начинающего специалиста.).

✓ Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).

✓ Начинаящий педагог несколько дней под руководством заместителя заведующего либо старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т.е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии куратора.

✓ По возможности начинающий педагог направляется на ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т.д.

✓ Дидактическая подготовка к проведению педагогических мероприятий и совместной деятельности детей.

- ✓ Начинаящий педагог испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.
- ✓ Закрепление педагога – наставника за начинающим специалистом.
- ✓ Составление совместного плана начинающего специалиста и наставника.
- ✓ Взаимодействие начинающего педагога с педагогами ДООУ и других детских садов.

2 ступень – 2 - 5-й год работы (развивающий) - процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т.д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в «Творческой тетради». На этом этапе куратор предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу педагогических мероприятий на уровне детского сада.

3 ступень – 5 - 6-й год работы (становления) - складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

В рамках диагностического этапа реализации персонализированной программы наставничества определяются ресурсы и дефициты наставляемого.

Наставник – Грудинина Е.В. – лидер педагогического сообщества. Педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям.

Наставляемый – Торбина А.Я. – неопытный педагог, имеет малый опыт работы, испытывающий трудности с организацией учебно-воспитательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

№	Выполняемые мероприятия	Сроки	Метод выполнения	Отметка о выполнении
1.	Знакомство с молодым воспитателем.	Сентябрь	Заполнение анкеты	
	Инструкции, используемые в работе воспитателя.		Изучение инструкций наставляемым	
			Проведение опроса	

			наставником на знание своих должностных обязанностей	
	Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения.		Заполнение анкеты трудностей и дефицитов	
			Разработка индивидуального плана профессионального становления	
2.	ОП	Октябрь	Изучение ОП	
			Интервьюирование наставляемого по основным образовательным областям	
			Составление перспективного и календарного планов начинающим педагогом	
3.	Ознакомить с документами МС (табель посещаемости, планирование воспитательно-образовательной работы, сведения о родителях и детях, протоколы родительских собраний, план по самообразованию, протоколы педагогического наблюдений, тетрадь взаимодействия и т.д.)	Ноябрь	Подготовка документации, оформления	
			Анализ оформления документации наставником	
4.	"Изучаем Федеральный государственный стандарт дошкольного образования"	Декабрь	Заполняем тест по изучению ФГОС	
5.	Консультация «Виды и организация режимных моментов в детском саду».	Январь	Подбор материала для составления картотек:	

			потешек, загадок, пестушек, стихов для всех режимных моментов	
6.	Консультация «Виды и организация игровой деятельности в детском саду».	Февраль	Подбор материала для составления картотек: дидактических игр, сюжетно-ролевых игр, театрализованных игр	
7.	Просмотр проведение дидактической игры	Март	Изготовление дидактической игры	
8.	Наблюдение за совместной игровой деятельностью начинающего специалиста с детьми		Проведение дидактических игр начинающим специалистом	
9.	Обсуждение, анализ, получение обратной связи от наставляемого		Самоанализ	
10	Просмотр проведения театрализованной игры		Подготовка материала для театрализованной игры	
11	Наблюдение за совместной игровой деятельностью начинающего специалиста с детьми		Проведение театрализованных игр начинающим специалистом	
12	Обсуждение, анализ, получение обратной связи от наставляемого	Самоанализ		
13	Просмотр проведение сюжетноролевой игры	Апрель	Подготовка материала для театрализованной игры	
14	Наблюдение за совместной игровой деятельностью начинающего специалиста с детьми		Проведение театрализованных игр начинающим специалистом	
15	Обсуждение, анализ,		Самоанализ	

.	получение обратной связи от наставляемого			
16.	Просмотр проведение режиссерской игры		Подготовка материала для режиссерской игры	
17.	Наблюдение за совместной игровой деятельностью начинающего специалиста с детьми		Проведение режиссерских игр начинающим специалистом	
18.	Обсуждение, анализ, получение обратной связи от наставляемого		Самоанализ	
19.	Подготовка родительского собрания		Составление конспекта родительского собрания	
20.	Составление протокола родительского собрания		Анализ родительского собрания, самоанализ	
21.	Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.	Май	Диагностика умений и навыков начинающего специалиста.	
			Составление отчета о наставничестве	
22.	Обсуждение плана самообразования		Определение темы для самообразования наставляемым	