

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида №4 «Искорка»

ПРИНЯТА

Педагогическим советом

МАДОУ «Детский сад №4»

Протокол № 1 от «31» 08 2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ «Детский сад №4»

«Детский сад №4» О.В. Мельникова

Приказ № 88/01-18/4 от «14» 09 2022г.



Персонализированная программа наставничества

Педагог-наставник: Белоусова С.С.

Начинающий педагог: Авагян Н.Ю.

Куратор:
старший воспитатель
Королева Н.В.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида №4 «Искорка»

ПРИНЯТА

Педагогическим советом

МАДОУ «Детский сад №4»

Протокол № ____ от «__» _____ 2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ «Детский сад №4»

_____ О.В. Мельникова

Приказ № ____ от «__» _____ 2022г.

Персонализированная программа наставничества

Педагог-наставник: Белоусова С.С.

Начинающий педагог: Авагян Н.Ю.

Куратор:
старший воспитатель
Королева Н.В.

Содержание Программы

1.	Пояснительная записка	3
2.	Содержание Программы	5
2.1.	Подготовительный этап	5
2.2.	Реализационный этап	6
2.3.	Этап подведения итогов	9
3.	Оценка результатов Программы	10
	Приложения	11

1. Пояснительная записка

Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время – это достаточно сложная задача для начинающего педагога. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми. Начинающие педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности: во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики Учреждения, коллектива, родительского социума. Во-вторых, начинающий педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития воспитанников, способы социализации личности и индикаторы индивидуальных особенностей траекторий развития. Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости адаптации и сопровождения профессионально-личностного развития начинающего педагога.

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь, опытными педагогами может существенно повлиять на профессиональное становление воспитателя. Именно поэтому, технология наставничества не утрачивает своей актуальности, является одной из самых востребованных в дошкольной образовательной организации и используется наряду с другими методами поддержки начинающего педагога.

Нормативно - правовой базой для разработки Программы является:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от 20 августа 2021г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».

Цель Программы: развитие профессиональных умений и навыков начинающего педагога ДОУ.

Задачи

1. Поддержать интерес к педагогической деятельности начинающего педагога.
2. Ускорить развитие профессионального становления (самостоятельное и качественное выполнение обязанностей по занимаемой должности):
 - помощь в ведении документации воспитателя;
 - освоение методов и приемов организации различных видов детской деятельности;
 - освоение проектно-тематического принципа организации образовательно-воспитательного процесса;
 - освоение принципов и приемов педагогической диагностики воспитанников;
 - общие вопросы организации работы с родителями.

Основные термины

Наставничество – это передача опыта, знаний, формирование навыков через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Начинающий педагог – специалист с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю)

Наставник – это один из педагогов, основная цель которого передать знания и практические навыки наставляемым, оказать помощь и поддержку в рабочих вопросах.

Наставником может являться педагогический работник, обладающий профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области преподавания и воспитания. Наставник должен обладать профессиональной подготовкой, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Наставляемый – участник системы наставничества, педагог не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержки приобретает новый опыт.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Этапы становления начинающего педагога:

- адаптация;
- стабилизация;

- преобразование.

I этап – период адаптации: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему коллег.

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе.

III этап – происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы, складывается система работы.

Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально.

2. Содержание Программы

2.1. Подготовительный этап реализации программы.

- Закрепление начинающего педагога за наставляемым. Кандидатура наставника утверждается приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).
- Анкетирование начинающего педагога с целью определения затруднений
- Составление плана работы с учётом индивидуальных затруднений.
- Подбор методической литературы для изучения начинающему педагогу.

Вводная анкета для начинающего педагога

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?

2. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в планировании образовательно-воспитательной работы с воспитанниками
- в составлении рабочей программы
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой)

- в проведении организованной образовательной деятельности (укажите, какой)

-
- в проведении педагогической диагностики
 - в проведении культурно-досуговых мероприятий
 - в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников

- в проведении других мероприятий

- в общении с коллегами, администрацией

- в общении с воспитанниками

- в общении с родителями воспитанников

- другое (допишите) _____

3. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- формулировать цели, задачи образовательно-воспитательной работы с воспитанниками

- выбирать соответствующие методы и методические приемы для достижения целей организованной образовательной деятельности (ООД)

- мотивировать деятельность воспитанников

- формулировать вопросы проблемного характера

- создавать проблемно-поисковые ситуации

- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД

- организовывать сотрудничество между воспитанниками

- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников

- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении

- развивать способности воспитанников

- другое

4. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (про- нумеруйте в порядке выбора):

типы занятий, методика их подготовки и проведения

методы обучения и их эффективное использование в образовательном про- цессе

приемы активизации познавательной деятельности воспитанников

оценка достижений воспитанников, динамики развития

психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов

урегулирование конфликтных ситуаций

формы работы с родителями

формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками

2.2. Реализационный этап

Основные формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса опытных педагогов, взаимопосещение, индивидуальные консультации, открытые мероприятия.

Индивидуальный план работы наставника и начинающего педагога на 2022-2023 учебный год

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ Оформление документации группы Мониторинг детского развития.	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор диагностического материала.	Сентябрь
2.	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	Проведение самодиагностики. Изучение педагогической литературы	
3.	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию. Работа с родителями воспитанников.	Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Помощь в организации взаимодействия воспитателя с родителями воспитанников	Октябрь
4.	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение начинающим педагогом НОД и режимных моментов у наставника.	Ноябрь
5.	Просмотр конспекта занятия и проведение организованной образовательной деятельности начинающим педагогом - воспитателем. Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников. Подготовка к новогодним мероприятиям.	Посещения НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми и родителями.	Декабрь
6.	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Углубленное знакомство с локальными документами, приказами ДОУ.	Беседа «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Знакомство с основными документами,	Январь

		регламентирующими деятельность ДОУ.	
7.	Анализ основных проблем в педагогической деятельности начинающего педагога - воспитателя. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе технологии проектной деятельности.	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	Февраль
8.	Формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	Март
9.	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Апрель
10.	Изучение методик проведения педдиагностики воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май

Контроль за реализацией Программы осуществляется куратором и заведующим ДОУ и включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и начинающим педагогом, анализ анкет, планов и отчетов.

2.3. Этап подведения итогов:

Подведение итогов осуществляется в виде самоанализа начинающего педагога и педагога-наставника, который заслушивается на последнем педагогическом совете. Основанием для самоанализа является степень реализации задач Программы.

В случае неудовлетворительного результата, администрацией ДОУ может быть принято решение о разработке программы наставничества на следующий период и/или смене педагога-наставника.

Участники системы наставничества ДОУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением заведующего ДОУ к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы
- объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.

Руководство ДООУ также может оказывать содействие развитию наиболее активных участников наставничества в ДООУ через приглашение их к участию в конференциях, форумах, совещания и пр.

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат.

3. Оценка результатов Программы

Оценка результатов программы наставничества осуществляется куратором и состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

Этап мониторинга направлен на изучение качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пары "наставник-наставляемый", динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации.

- 2) оценка профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап направлен на сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

В процессе оценивания результатов программы используется следующий инструментарий:

- Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы;
- Диагностическая карта оценки навыков начинающего педагога;
- Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества;
- Анкета для начинающего педагога для анализа промежуточных результатов работы.

**Анкета для педагога наставника
для анализа промежуточных результатов работы
Уважаемый педагог!**

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат. <i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий.	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

«__» _____ 20__ г.

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____

(Ф.И.О.)

Наставник: _____

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

№	Прогностические навыки	оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
6	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
7	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
8	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
9	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
10	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
11	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
12	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				

13	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
14	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
15	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
16	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности _____ навыки _____.

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

Наименование ОУ _____
 за _____ учебный год
 Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника

Педагогический стаж работы наставника _____
 Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество

Дата начала и окончания работы наставника с молодым педагогом _____

Шкала оценок						
1		2		3		4
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)		частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)		соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)		превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий осуществлению наставничества	Дата начала по	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						
4						
5						

Начинающий педагог продемонстрировал:

- активность
- откликнулся на предложение
- продуцировал новые идеи, предложения
- осознанная готовность к профессиональной деятельности.

Иное (дополнительное мнение)_____.

**Анкета для начинающего педагога
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период
