

**Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение
«Детский сад № 9 «Радужка» комбинированного вида» г. Волхов**

ПРИНЯТА:
на заседании
педагогического совета
протокол от 31.08.2022 г. № 1

УТВЕРЖДЕНА:
приказом и.о. заведующего
МДОБУ «Детский сад №9
от 31.08.2022г. № 150

**Персонализированная программа наставничества
«педагог – педагог»**

Срок реализации – один год

**Наставник: Щеникова Елена Анатольевна
Наставляемый: Блинкова Нина Алексеевна**

г. Волхов
2022 г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название программы	Персонализированная программа наставничества ««педагог – педагог»» МДОБУ «Детский сад № 9 «Радужка»
Авторы- составители	Белянкина Алёна Сергеевна, заместитель заведующего по УВР Щеникова Елена Анатольевна, воспитатель Блинкова Нина Алексеевна, воспитатель
Наставник (-и)	Щеникова Елена Анатольевна, воспитатель, I квалификационная категория (Распор. От 21.11.18 №2567-р) с 30.10.2018, Гатчинский пед колледж диплом АК № 1112781-14.06.2006 дошкольное образование, педагогический стаж работы 21 год
Наставляемый	Блинкова Нина Алексеевна, воспитатель, без категории, Средне спец. ФГОУ СПО "ВКТПС" 1991 №ПТ539599 Техник Проф.переподготовка. Дошкольное образование, стаж работы (педагогический, в должности) 3 месяца
Срок реализации	Учебный год (сентябрь 2022г. - май 2023г.)
Форма наставничества	«педагог-педагог»
Этапы реализации	1 этап – подготовка (диагностический) 2 этап – планирование (прогностический) 3 этап – практические решения (практический) 4 этап – оценка и самооценка деятельности (обобщающий)
Цель	Персонализированное профессиональное сопровождение начинающего педагога, оптимизированное на преодоление компетентностных дефицитов, проблем и затруднений с учетом его индивидуальных особенностей, потребностей, интересов.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Оказание помощи в личностной и социально-педагогической адаптации начинающего педагога; - оказание методической помощи начинающему педагогу в повышении общедидактического и методического уровня организации образовательного процесса; - создание условий для преодоления трудностей педагога при организации работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (для педагогов групп компенсирующей направленности, других педагогов-по необходимости); - создание условий для формирования индивидуального стиля профессиональной деятельности начинающего педагога; - развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании; - проведение диагностики успешности работы.
Основные направления	Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию образовательного процесса. Повышение профессионального мастерства начинающего педагога в моделировании образовательного процесса. - Формирование навыка ведения педагогической документации. - Методическое сопровождение педагога

**Ожидаемые
результаты**

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.
-

Для наставляемого

- Начинающий 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.

Для ДОУ:

- Сокращается срок адаптации нового сотрудника.
- Создана благоприятная среда для саморазвития сотрудников.
- Улучшается морально-психологический климат внутри коллектива, происходит сплочение коллектив.
- Отсутствует отток педагогических кадров в другие учреждения, другую сферу деятельности.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность. С первого дня работы в образовательном учреждении начинающие педагоги (молодые специалисты) имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведет засобой.

От того, как он пройдет этот период, зависит, состоится ли педагог как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке начинающих педагогов (молодых специалистов) к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с начинающими педагогами в условиях реальной трудовой деятельности.

Опытные наставники нужны, прежде всего, молодым специалистам. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Проблема. Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа наставничества призвана помочь организации деятельности педагогов-наставников с начинающими педагогами (в т.ч. молодыми специалистами) на уровне образовательной организации.

Цель: персонализированное профессиональное сопровождение начинающего педагога, оптимизированное на преодоление компетентностных дефицитов, проблем и затруднений с учетом его индивидуальных особенностей, потребностей, интересов.

Задачи:

- Оказание помощи в личностной и социально-педагогической адаптации

- начинающего педагога;
- оказание методической помощи начинающему педагогу в повышении общедидактического и методического уровня организации образовательного процесса;
 - создание условий для преодоления трудностей педагога при организации работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (для педагогов групп компенсирующей направленности, других педагогов-по необходимости);
 - создание условий для формирования индивидуального стиля профессиональной деятельности начинающего педагога;
 - развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
 - проведение диагностики успешности работы.

Срок реализации программы наставничества: учебный год (*при других сроках указывается иное*).

Расписание встреч: в соответствии с графиком работы участников программы, но не реже 2 раз в месяц.

Режим работы: очный.

Программой предусмотрена реализация скоординированных действий по следующим **основным направлениям:**

1. Психологические основы адаптации в ДОУ:
 - оперативное и целеустремленное преодоление неизбежных трудностей в процессе адаптации работника;
 - принятие высокого социально-психологического статуса личности работника в педагогическом коллективе;
 - успешность вхождения работника в новый коллектив, умение решать межличностные проблемы, принятие позиции равноправного члена коллектива.
2. Организация образовательного процесса:
 - детальное изучение работниками ФГОС ДО, компонентов основных образовательных программ;
 - посещение работниками занятий, проводимых педагогами первой и высшей квалификационной категории, с их последующим анализом;
 - включение работников в воспитательно - обучающую работу;
3. Подготовка методической документации:
 - изучение требований к составлению и структуре основной документации педагога;
 - ведение необходимой документации с учетом образовательной (адаптированной образовательной) программы дошкольного образования ДОУ;
 - подготовка иной документации, сопровождающей образовательный процесс и деятельность педагога.
4. Методическое сопровождение работника:
 - умение правильно ориентироваться в потоке методической информации при подготовке к образовательной деятельности;

- формирование потребности педагога систематически изучать имеющееся методическое сопровождение, грамотно его использовать с учетом индивидуальных особенностей воспитанников;
- формирование опыта создания собственных методических разработок.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Этап	Содержание	Разъяснения
Подготовка (диагностический)	Самодиагностика профессионального мастерства, выявление успехов и трудностей ведения педагогической практики.	В ходе подготовительного этапа наставником предлагается наставляемому соотнести индивидуальные образовательные потребности действующими нормативно-правовыми актами.
Планирование (прогностический)	Проектирование плана мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества	При составлении плана в первую очередь предполагается перечисление действий, выполнение которых будет способствовать совершенствованию компетенции наставляемого. В ходе планирования стратегии развития наставник и наставляемый также определяют условия, необходимые для достижения поставленного результата. Это может быть прохождение курсов повышения квалификации, посещение тематических семинаров и профессиональных методических объединений, проведение консультаций с заместителем заведующего по УВР и специалистами ДОУ, участие в инновационных педагогических проектах, психологических тренингах.
Практические решения (практический)	Реализация плана: осуществление педагогической деятельности в соответствии с составленной стратегией развития.	Возможна корректировка содержания плана с учетом полученного опыта, новыми данными рефлексии.
Оценка и самооценка деятельности (обобщающий)	Анализ эффективности реализации программы.	К привлечению оценки реализации программы могут привлекаться члены педагогического коллектива, администрация ДОУ, представители родительского актива, социальные партнеры. Важную роль играет оценка педагогом собственной активности по саморазвитию.

Содержание деятельности наставника и наставляемого

Структура взаимодействия наставника и наставляемого видна на рисунке.

Рисунок 1

Структура взаимодействия наставника и наставляемого



Деятельность наставника предполагает решение комплекса следующих задач:

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены наставляемый и наставник.
2. Выявление и актуализация у наставляемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.
3. Педагогическая поддержка наставляемого в процессе его обучения, деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).
4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья — и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

Функции наставника и соответствующие содержание его деятельности представлены в табл. 1.

Таблица 1

Функции наставника и содержание его деятельности

Функции наставника	Содержание деятельности наставника
Педагогическая поддержка наставляемого в деятельности	<p>Диагностика мотивов и образовательных дефицитов наставляемого</p> <p>Создание комфортных психологических условий освоения деятельности наставляемым</p> <p>Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого</p> <p>Формирование у наставляемого установки на преодоление образовательных дефицитов и переход к самоуправляемой деятельности</p> <p>Помощь в организации деятельности (планирование, подготовка рабочего места, тайм-менеджмент)</p> <p>Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности</p> <p>Организация оптимальных и безопасных условий (среды) деятельности наставляемого</p> <p>Демонстрация образцов поведения, отвечающих требованиям определенной (корпоративной) культуры</p> <p>Диагностико-развивающая оценка базовых процессов</p> <p>Совместная с сопровождаемым оценка и рефлексия личностного роста</p>
Обучение	<p>Информирование</p> <p>Демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов осваиваемой деятельности</p> <p>Организация учебной деятельности наставляемого</p> <p>Создание учебных (в том числе проблемных) ситуаций</p> <p>Консультирование</p> <p>Контроль и оценивание результатов учебной деятельности наставляемого</p>
Медиация	<p>Диагностика межличностных отношений в коллективе (группе)</p> <p>Посредничество во взаимодействии наставляемого и коллектива (воспитанников, педагогов, родителей, администрации). Выявление и разрешение проблемных и конфликтных ситуаций с участием наставляемого</p>
Самообразование	<p>Самодиагностика и самооценка собственных образовательных дефицитов</p> <p>Проектирование плана самообразования в соответствии с выявленными образовательными дефицитами</p> <p>Овладение знаниями, умениями, компетенциями, а также современными технологиями образовательной деятельности</p>

В работе наставника, в зависимости от вида наставничества и особенностей конкретной ситуации, могут быть использованы разнообразные методы. Среди основных (общеупотребительных) методов наставнической деятельности в ДОУ можно обозначить:

- методы организации деятельности наставляемого, выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;
- организация обсуждения (беседа, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт наставляемого и активизирующих процессы его развития;
- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставляемого);
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);
- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;
- личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями демонстрирующий определенные образцы деятельности);
- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование.

Деятельность наставляемого представлена в таблице 2.

Направления деятельности наставляемого

Таблица 2

Основные направления	Содержание	Форма результатов
Профессиональные	Изучить программы и методические пособия, их особенности и требования. Знакомиться с новыми образовательными технологиями Повышать квалификацию на курсах	Конспекты, свидетельство о КПК
Психолого-педагогические	Совершенствовать свои знания в области классической и современной психологии и педагогики.	Схемы-кластеры Тезисы

<p>Методические</p>	<p>Совершенствовать знания современного содержания образования детей дошкольного возраста. Знакомиться с новыми формами, методами и приёмами обучения. Принимать активное участие в работе методических объединений. Организовать работу с одарёнными воспитанниками и принимать участие в конкурсах творческих работ, проектах. Изучать опыт работы лучших педагогов. Посещать занятия наставника, коллег и участвовать в обмене опытом. Проводить самоанализ профессиональной деятельности. Создать и пополнять «методическую копилку». Проводить открытые занятия и мероприятия для коллег и родителей. Выступать с докладами, отчетом. Знакомиться с новейшими рекомендациями по работе с детьми с ОВЗ.</p>	<p>Планы образовательной деятельности; методико-дидактические материалы; конспекты мероприятий; доклады</p>
<p>Информационно-технологические</p>	<p>Изучать стандарты ИКТ, использование их элементов в практике работы. Ежемесячно обновлять информацию на странице группы в социальной сети, на официальном сайте ДОУ. Совершенствовать навыки работы на ПК, осваивать новые компьютерные технологии. Составлять мультимедийные презентации для обеспечения оптимальной формы представления информации во время выступлений перед коллегами, организации образовательной деятельности. Разрабатывать и дополнять пакет конспектов занятий, тематических сценариев, родительских собраний, прочих мероприятий в электронном виде. Участвовать в профессиональных Интернет-сообществах, посещать тематические вебинары.</p>	<p>Медиатека, картотеки, конспекты занятий, сценарии родительские собраний и т.п.</p>
<p>Охрана здоровья</p>	<p>Внедрять в образовательный процесс здоровьесберегающие технологии.</p>	<p>Физкультминутки; пальчиковая, зрительная и др. гимнастика</p>

Для качественной организации программы необходимо соблюдать основные условия:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы.
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Промежуточные и планируемые результаты

Ключевым показателем достижения цели программы является способность наставляемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществлялось наставничество, иными словами, готовность наставляемого с определенного момента обходиться без наставника. Этому важнейшему моменту в восполнении образовательного дефицита наставляемого могут предшествовать те или иные промежуточные этапы, например переход от потребности в постоянной и систематической поддержке к потребности в эпизодической помощи в наиболее сложных ситуациях.

Другими показателями результативности реализации программы могут выступать:

- собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые наставляемым (качество ведения документации; качество организации образовательной деятельности; результативность освоения воспитанниками образовательной программы дошкольного образования ДООУ; количество и результативность участия воспитанников конкурсах, проектах и др. мероприятиях и т.д.);
- качество отношений наставляемого с другими участниками образовательного процесса (принятие, поддержка наставляемого коллегами, наличие или отсутствие конфликтов; степень удовлетворенности родителями воспитанников качеством образовательной деятельности в группе/ДООУ).

Ожидаемые результаты реализации программы:

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

Для наставляемого:

- Начинающий педагог быстрее адаптируется в должности.
- Целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал.
- Получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую активную деятельность, развитию и саморазвитию.

Для ДОУ:

- Сокращается срок адаптации нового сотрудника.
- Создана благоприятная среда для саморазвития сотрудников.
- Улучшается морально-психологический климат внутри коллектива, происходит сплочение коллектив.
- Отсутствует отток педагогических кадров в другие учреждения, другую сферу деятельности.

Формы мониторинга результативности реализации программы

1. Анкетирование педагогов.
2. Отчет наставника о результатах работы по наставничеству за определенный период.
3. Количественный показатель участия работника в конкурсных мероприятиях.
4. Транслирование опыта педагогической деятельности.

Приложение № 1.

План мероприятий персонализированной программы наставничества

Приложение № 2.

Анкета для молодого педагога. Вводная

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Отметка о проведении	Примечание
1.	Диагностика адаптации молодых воспитателей к профессиональной деятельности в детском саду	Анкетирование			
2.	Знакомство с документацией и её оформление. (перспективного и календарного планов, плана родительского собрания и др)	Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами.			
3.	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника.			
4.	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом	Посещения НОД и режимным моментов молодого педагога. Обсуждение.			
5.	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».			
6.	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов.	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. Консультация и ответы на интересующие вопросы.			
7.	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого	Консультация наставника, участие			

	педагога в подготовке материала для родителей.	молодого педагога в разработке материалов для родителей.			
8.	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их регулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста(совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.			
9.	Организация прогулки с детьми в разное время года.	Открытое взаимопосещение, консультация.			
10.	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведение и обследования воспитанников. Показ открытого занятия. Подведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи.			

Анкета для молодого педагога

Вводная

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

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

- в календарно-тематическом планировании - в составлении рабочей программы;
- в составлении перспективного планирования;
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) _____;
- в проведении организованной образовательной деятельности;
- в проведении педагогической диагностики;
- в проведении культурно-досуговых мероприятий;
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников;
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____;
- в общении с коллегами, администрацией;
- в общении с воспитанниками;
- в общении с родителями воспитанников;
- другое (допишите) _____.

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство - формулировать цели, задачи;
- выбрать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД);
- мотивировать деятельность воспитанников;
- формулировать вопросы проблемного характера;
- создавать проблемно-поисковые ситуации;
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
- 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 (допишите) _____.

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару - курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника - школе молодого педагога;
- другое
(допишите) _____.

6. 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 (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе - 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
- другое (допишите) _____.

Скреплено и пронумеровано



И.о. заведующего МДОБУ «Д/с №9 «Радужка»
Я.В. Степанова