

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ

«ДЕТСКИЙ САД №73 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»

660055 г. КРАСНОЯРСК, пр-т Metallургов 15 А т. 224-08-73, 224-05-73

e-mail: dou73@mailkrsk.ru

СОГЛАСОВАНО:

Педагогическим советом
МБДОУ №73
протокол № 2
от « 01 » октября 2022 года

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ №73
_____ А.В. Милюхина
Приказ № _____
от « 01 » октября 2022 г.

Персонализированная программа наставничества

на период 01.10.2022 – 31.05.2023 г.г.

наставляемые: воспитатели МБДОУ №73 Егорова М.С., Дементьева В.Р.

наставник: воспитатель высшей категории МБДОУ №73 Евсюкова О.С.

Красноярск, 2022 г.

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 воспитательно-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 молодых педагогов во все сферы профессиональной деятельности, способствовать становлению профессиональной деятельности.

Задачи:

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагогов, в отношении которых 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 педагогам, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять свои идеи в воспитательно-образовательный процесс;

- способствовать планированию карьеры молодых педагогов, мотивации к повышению квалификационного уровня;

- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагогов, в отношении которых 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 молодых педагогов, разработка основных направлений работы с педагогами.

2 этап – основной (проектировочный). Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемых, оказание методической помощи.

3 этап – контрольно-оценочный. Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми: консультирование, открытые занятия наставника, взаимопосещение ООД, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы.

Ожидаемые результаты: для *наставляемых*: повышение квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщение передового педагогического опыта наставляемых, рост 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 молодых педагогов.

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 наставляемые нуждаются в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечных.

Форма наставничества: «учитель – учитель»

**План работы педагога-наставника на 2022-2023 учебный год
по планированию, организации и содержанию деятельности
индивидуальной работы с наставляемым**

№ п/п	Форма работы	Содержание	Сроки
1.	Выявление знаний и затруднений у молодых педагогов в процессе воспитательно-образовательной деятельности в начале года.	Анкетирование	Октябрь
2.	Оформление документации воспитателя в соответствии с требованиями. Изучение нормативно-правовой базы ДОО (рабочая программа, рабочая программа воспитания, план работы ДОО на 2022- 2023 уч.г.)	Консультация, оказание помощи, совместное изучение программ, пособий, оформление документации	Октябрь
3.	Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования. Курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары.	Помощь в выборе темы, собеседование, консультация	Октябрь, ноябрь
4.	Планирование образовательного процесса в рамках условия введения ФГОС ДО. Проверка календарного планирования воспитательно-образовательной работы.	Консультация, оказание практической помощи	Ноябрь
5.	Просмотр режимных моментов и способов использования современных здоровьесберегающих технологий	Консультация «Учет возрастных особенностей воспитанников при организации режимных моментов». Обсуждение конкретных примеров. Показ режимных моментов в игровой форме.	В течение года
6.	«Педагогическая мастерская» Изучение методики проведения ООД	Взаимопосещение образовательной деятельности. Консультация «Учет возр. особенностей воспит-ков при реализации образоват. программ»	Октябрь Декабрь Март

7.	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 молодых специалистов (в совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодых педагогов по этой теме.	Январь
8.	Имидж педагога, педагогическая этика, культура общения - в работе с родителями; - в работе с детьми; - в работе с коллегами.	Консультации, беседы, ответы на вопросы.	В течение года
9.	Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе. Эффективное использование дидактического материала в работе.	Обсуждение РППС (принципы построения, наличие игровых центров, их оснащение, смена материала)	Январь
10.	Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников. Изучение документации (плана работы с родителями, протокола, родительских собраний).	Помощь в организации родительских собраний, совместных занятий, досугов с родителями.	Февраль
11.	Методика проведения детских праздников	Помощь в подготовке и организации праздников. Наблюдение за наставниками в роли ведущего и персонажа.	Март
12.	Инновационные технологии и процессы в обучении. Просмотр игровых тренингов по ТРИЗ-технологии.	Помощь в организации тренинга, подбора литературы и пособий	Март
13.	Мониторинг освоения образовательной программы (знакомство с диагностическим инструментарием, с методами анализа и обобщения полученных данных).	Помощь в проведении	Апрель
14.	Оценка собственного квалификационного уровня молодыми педагогами и педагогом наставником.	Обмен опытом и достижениями.	Май

Оценка эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Результативность и эффективность реализации персонализированной программы наставничества оценивается по следующим направлениям:

- *оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества или реакция.* В роли наставляемого педагоги проходят обучение, активно взаимодействуют с наставником, осваивают новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворённость педагогов, испытывающих потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемых, так и для оценки деятельности наставника. Для оценки степени удовлетворенности наставляемых при реализации персонализированной программы наставничества используется анкетирование. Анкетирование направлено на выявление основных характеристик процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные профессиональные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

* Комфортность общения с наставником _____

* Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? _____

* Ощущали ли Вы поддержку наставника? _____

* Насколько полезна была помощь наставника? _____

* Насколько был понятен план работы с наставником? _____

* Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? _____

* Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? _____

* Готовы ли Вы применять в своей профессиональной деятельности знания, полученные от наставника в ходе реализации пре анализированной программы наставничества? _____

* Если на предыдущий вопрос Вы ответили «Да», укажите, какие профессиональные знания Вы готовы применять на практике _____

* Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить (сроки реализации персонализированной программы наставничества, условия, в которых осуществлялось наставничество, содержание, мероприятия и др.)? _____

* Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? _____

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)

- * Комфортность общения с наставляемым _____
- * Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? _____
- * Насколько полезными/ интересными были личные встречи? _____
- * Насколько удалось спланировать работу? _____
- * Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? _____
- * Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? _____

* Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить (сроки реализации персонализированной программы наставничества, условия, в которых осуществлялось наставничество, содержание, мероприятия и др.)? _____

* Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? _____

- *оценка профессиональных знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.*

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества.

Для оценки профессиональных знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества, организуется тестирование наставляемого, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества. Оценка полученных знаний проводится наставником и куратором реализации персонализированной программы наставничества.

- *оценка изменения поведения.*

Целью данной оценки является проверка изменения поведения наставляемых после прохождения персонализированной программы наставничества. Для оценки этой характеристики используется *наблюдение* со стороны куратора реализации персонализированной программы наставничества, заведующего МБДОУ и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике применяются *анкетирование, опрос, а также непосредственное наблюдение.*

Наблюдение за изменением поведения проводится в начале реализации персонализированной программы наставничества (октябрь 2022 г.), через две недели после ее завершения (июнь 2023 г.) и повторно через два-три месяца (сентябрь-октябрь 2023 г.).

Две недели – это тот период, за который наставляемый может опробовать новые профессиональные знания, а через два-три месяца эти профессиональные знания либо становятся устойчивыми, либо перестанут применяться.