

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 Черкасова Е.В., Дементьева Н.А.

наставник: воспитатель высшей категории МБДОУ №73 Рахматуллина Г.В.

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**

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	Анкетирование «Выявление знаний и затруднений у молодых педагогов в процессе воспитательно – образовательной деятельности	анкетирование	В начале года
2.	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС ДО, санитарно – эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ, локальных актов ДОУ.	Консультации и ответы на интересующие вопросы.	октябрь
3.	Оказание помощи организации работы по оформлению документации группы.	Консультации и ответы на интересующие вопросы.	октябрь
4.	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию. Родительское собрание.	Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания.	ноябрь декабрь
5.	Создание развивающей среды.	Обсуждение: принципы построения, наличие игровых центров, их оснащение, смена материала.	В течении года
6.	Просмотр конспекта и посещение занятий с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения. Формы взаимодействия с семьёй. Подготовка к новогодним мероприятиям. Организация подготовки детей к празднику и педагогическая позиция при проведении праздника «Новый год».	Посещения ООД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми и родителями. Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьёзность их	декабрь

		исполнения.	
7.	Изучение методики проведения ООД, совместная разработка конспектов ООД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение молодым специалистом ООД и режимных моментов наставника. Обсуждение задач, технологий и результативности.	январь
8.	Использование в работе ИКТ. Использование презентаций в работе с детьми и родителями.	Консультация.	февраль
9.	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей. Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Консультация наставника о правилах оформления родительских уголков, папок передвижек, наличие материала, формах их оформления. Участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	март
10.	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
11.	Знакомство с мониторингом, изучение методик, проведение и обследования воспитанников. Подготовка к летнему оздоровительному периоду. Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	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 педагога 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.