

**Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение
«Детский сад № 2 «Рябинка» комбинированного вида» г.Волхов**

РАССМОТРЕНА педагогическим советом протокол от <u>01.09.2022 г. № 1</u>	УТВЕРЖДЕНА приказом МДОБУ «Детский сад № 2 «Рябинка» от <u>01.09.2022 г. № 53-е</u>
---	--

Персонализированная программа наставничества
«ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИЮ»
(шаблон)

Составители (разработчики):
ФИО наставника и наставляемого

г.Волхов
2022 г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название программы	Персонализированная программа наставничества «Введение в профессию» МДОБУ «Детский сад № 2 «Рябинка»
Авторы- составители	<i>Указывается ФИО, должность</i>
Наставник (-и)	<i>Указывается ФИО, должность, квалификационная категория, образование, педагогический стаж работы</i>
Наставляемый	<i>Указывается ФИО, должность, квалификационная категория, образование, стаж работы (педагогический, в должности)</i>
Срок реализации	Учебный год (<i>при других сроках указывается иное</i>)
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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<p><i>Для наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><i>Для наставляемого</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Начинающий педагог быстрее адаптируется в должности. - Целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал.

	<ul style="list-style-type: none"> - Получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию. <p><u>Для ДОУ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 личного 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 за собой.

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 с 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</p>

	выявленными образовательными дефицитами Овладение знаниями, умениями, компетенциями, а также современными технологиями образовательной деятельности
--	--

В работе наставника, в зависимости от вида наставничества и особенностей конкретной ситуации, могут быть использованы разнообразные методы. Среди основных (общеупотребительных) методов наставнической деятельности в ДООУ 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 и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование.

Деятельность наставляемого представлена в таблице 2.

Таблица 2

Направления деятельности наставляемого

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

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 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.

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.
5. Подготовка наставляемого к аттестации.

Приложение № 1.

План мероприятий персонализированной программы наставничества

Месяц	Содержание работы	Цель	Форма проведения