

Согласовано:
Председатель
Профсоюзного комитета
МБДОУ д/с № 4 г. Ставрополя
Жильникова А.А. _____

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ д/с № 4
г. Ставрополя
И.В. Шенетц _____
Приказ №84-ОД от 26.09.2022г.

**Персонализированная программа наставничества
педагога-наставника МБДОУ д/с № 4 г. Ставрополя
старшего воспитателя Лычагиной Ларисы Валериевны
на 2022-2023 учебный год**

Срок реализации: краткосрочная программа (с 01.10.2022 по 31.05.2022)

Вид наставничества: педагог-педагог

Форма наставничества: групповая

Куратор: заместитель заведующего по УВР Воробьева Наталья Михайловна.

Педагог-наставник: старший воспитатель Лычагина Лариса Валериевна

Наставляемые педагоги: воспитатель Кирина Светлана Леонидовна,
воспитатель Андрусенко Маргарита Геннадьевна.

Цель: Оказание помощи специалистам, прошедшим профессиональную переподготовку, вновь прибывшим в МБДОУ д/с № 4 г. Ставрополя из других образовательных учреждений, имеющим перерыв в педагогической деятельности более двух лет в профессиональном становлении, педагогам, не имеющим опыта работы в данной должности, молодым специалистам.

ЗАДАЧИ:

1. Привить специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации в новом коллективе, к корпоративной культуре, правилам Трудового распорядка, режиму работы ДОУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности.
4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы, определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
5. Оказывать помощь в искоренении профессиональных трудностей и преодолении кризисов, помогать во внедрении инновационных технологий и педагогического опыта.

6. Использовать эффективные формальные и неформальные методы и способы повышения профессиональной компетентности, мастерства специалистов через созданный канал обмена информацией.

Участники программы: педагог-наставник, наставляемые педагоги.

Ожидаемые результаты

Педагоги ДОО имеют показатели, отражающие положительную динамику личностного и профессионального роста, мотивацию к работе.

Улучшится качество образовательного процесса в целом в ДОО.

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время в условиях модернизации и цифровизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только в новых дошкольных учреждениях, но и в уже действующих.

Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества разработана с целью становления и адаптации педагога к новым условиям и требованиям, его активной позиции, формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности в конкретном учреждении.

Актуальность

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество специалистов, имеющих специальность «воспитатель ДОО», не имеют достаточной квалификации, имеющих перерыв в работе – утрачивают необходимые компетенции, а сменившие место работы – нередко трудно адаптируются к новому коллективу и требованиям к работе и оформлению документации.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение специалистов сотрудниками не только администрации ДОО, но и коллегами, в первую очередь, опытными воспитателями. Поэтому основная задача

руководителя и педагогического коллектива - помочь в адаптации к условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема:

Недостаточный уровень профессиональной компетентности, устаревшие или утратившие актуальность теоретические знания педагогов, недостатки в практической части, в области нормативно-правовых документов, современных требований к дошкольному образованию.

Программа наставничества направлена на становление и совершенствование педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь различным категориям сотрудников. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения работника в новую должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному. Наставничество является разновидностью индивидуальной работы со специалистами, имеющими трудовой стаж педагогической деятельности до 3-х лет, прошедшими профессиональную переподготовку, пришедшими из других образовательных учреждений, имеющими длительный перерыв в педагогической деятельности, ощущающими недостаток в знаниях в той или иной области. Основными принципами наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления молодого специалиста:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Практически каждому педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы. Каждому требуется сопровождение на том или ином этапе. В дошкольной образовательной организации можно выделить следующие категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей текущего года, студенты последних курсов очных или заочных форм обучения.

2. Начинаящие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

3. Сотрудники, пришедшие из других образовательных учреждений, других регионов и тд.

4. Воспитатели, имеющие перерыв деятельности больше 2-х лет.

5. Педагоги, не имеющие базового профильного образования, прошедшие профессиональную подготовку.

Педагог повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа «Наставничество» способствует становлению педагога на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство.
2. Профессиональное самоопределение.
3. Творческая самореализация.
4. Проектирование профессиональной карьеры.
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога (воспитателя):

Направления	Содержание направления
Профессионализация	Формирование и совершенствование новых профессиональных качеств
Социализация	Культивирование и развитие новых и необходимых качеств личности

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий опыт работы более 10 лет, воспитанники которого имеют стабильные результаты в освоении ООПДО. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

III. КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	- стабильно высокие результаты образовательной деятельности; - отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.
Профессиональные знания и навыки	- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей-дошкольников;

	<ul style="list-style-type: none"> - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание и умение работать с компьютером.
Профессионально важные качества личности.	<ul style="list-style-type: none"> - умение обучать других - умение слушать - умение говорить (грамотная речь) - аккуратность, дисциплинированность, ответственность - ориентация на результат - командный стиль работы
Наличие мотивации	<ul style="list-style-type: none"> - потребность в приобретении опыта управления людьми - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

IV. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.

Определение и закрепление пар и групп наставник-наставляемый.

Подбор методической литературы.

Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества.

II этап Реализационный:

Изучение теоретического содержания ООПДО, законодательной базы;

Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.

Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.

Ознакомление специалистов с организацией развивающей предметно-пространственной среды в группах.

Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.

Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых педагогов в разных возрастных группах.

Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.

Консультации для молодых педагогов по работе с родителями.

Самообразование молодых педагогов.

Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Этап вхождения педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с педагогами является повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОО и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности педагогов.

Многолетний опыт работы позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы с педагогом - наставником о цели, назначении, принципах и содержании деятельности ДОО, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.

2. Создание в организации условий для личностных проявлений педагога, для его самореализации.

3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения педагогов в различных формах.

4. Создание условий для повышения профессионально-педагогической компетентности воспитателей.

5. Вовлечение педагогов в научно-методическую и инновационную работу.

6. Досуговая деятельность и неформальное общение профессиональной направленности.

7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.

8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.

9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.

10. Обеспечение педагогам возможности самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.

11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.

12. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

13. Организация отчетных мероприятий с презентацией результатов работы.

14. Составление отчетов о проделанной работе.

Формы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение за педагогическим процессом опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, мастер-классы, семинары-практикумы и т.д.

Разнообразные формы работы со специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

III этап реализации программы - итоговый.

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий.
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля. Отражается в карте индивидуальных достижений наставляемого.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей и потребностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОО, поэтому она не может быть единой для всей системы дошкольного образования.

V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, педагогами, заместителем заведующего по учебно-воспитательной работе (куратором), руководителем дошкольной организации.

На основе плана работы учреждения (дорожной карты) по наставничеству наставник составляет персонализированную программу, в содержание которой включен индивидуальный план работы на учебный год, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству представляются на итоговом педагогическом совете.

**Индивидуальный план работы
педагога-наставника Лычагиной Ларисы Валериевны
с наставляемым педагогом Кириной Светланой Леонидовной**

№	Мероприятия	Срок	Форма работы	Выполнил
Организационно-методическое направление				
1.	Диагностика дефицита и профицита профессиональных компетенций педагога, способностей педагогов к саморазвитию и выявление факторов, препятствующих и стимулирующих профессиональный рост.	Октябрь 1-2 неделя	Малоформализованные эмпирические формы и методы диагностики: наблюдение, беседа, опрос, анкетирование.	
2.	Подготовка методической базы	3-4 неделя	Обзор литературы	
3.	Составление персонализированной программы и плана работы на учебный год	4 неделя	Работа с документацией	
4.	Организация в учреждении промежуточных и итоговых отчетных мероприятий	в течение года	Презентация опыта работы и достигнутых результатов	
Учебно-методическое направление				
1.	Номенклатура документации педагога в МБДОУ д/с № 4 г. Ставрополя	Октябрь	Консультация	
2.	«Основные требования к организации и проведению, написанию конспекта НОД»	Октябрь	Практикум, изучение документации	
3.	«Организация и проведение педагогической диагностики в детском саду».	Октябрь	Мастер-класс	
4.	«Планирование воспитательно-образовательной работы в условиях реализации ООПДО МБДОУ д/с № 4» - перспективное планирование; - календарно-тематическое планирование	Ноябрь	Консультация	

5.	«Оформление проектной деятельности с дошкольниками»	Декабрь	Практикум	
6.	«Реализация личностно-ориентированного подхода на занятии»	Январь	Посещение НОД	
7.	«Роль педагогов в планировании и организации игровой деятельности детей»	Февраль	Интерактивная беседа	
8.	Организация подгрупповой и индивидуальной работы с воспитанниками в режимных моментах	Март	Тренинг	
9.	Основные режимные моменты в ДОУ	Апрель	Собеседование	
10.	Работа с родителями дошкольников	Май	Памятка	
11.	Работа по запросу (индивидуальные темы, предлагаемые к актуализации наставляемым)	В течение года	По запросу	

Научно-методическое направление

1.	Наполнение специальной рубрики на официальном сайте учреждение	В течение года	Мастер-класс по выкладыванию материалов на сайты и иные платформы	
2.	Публикация, размещение и поиск материалов профессиональной деятельности по данному направлению	Январь	Обзорный мониторинг	
3.	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня и форматах проведения	Март	Аналитический отчет	
4.	Презентация промежуточных и итоговых результатов работы на	В течение года	Совместные проекты	

	различных площадках			
Аналитическое направление				
1.	Анализ результатов диагностики педагога.	Октябрь	Изучение материалов	
2.	Совместная разработка тактики, форм и методов работы.	Октябрь	Беседа	
4.	Промежуточный отчет о результатах деятельности.	Январь	Презентация	
5.	Презентация карты индивидуального роста наставляемого. Итоговый отчет о проделанной работе	Май	Отчетное выступление на педсовете	

**Индивидуальный план работы
педагога-наставника Лычагиной Ларисы Валериевны
с наставляемым педагогом Андрусенко Маргаритой Геннадьевной**

№	Мероприятия	Срок	Форма работы	Выполнил
Организационно-методическое направление				
1.	Диагностика дефицита и профицита профессиональных компетенций педагога, способностей педагогов к саморазвитию и выявление факторов, препятствующих и стимулирующих профессиональный рост.	Ноябрь 2 неделя	Малоформализованные эмпирические формы и методы диагностики: наблюдение, беседа, опрос, анкетирование.	
2.	Составление персонализированной программы и плана работы на учебный год	3-4 неделя	Работа с документацией, обзор литературы	
3.	Организация в учреждении промежуточных и итоговых отчетных мероприятий	в течение года	Презентация опыта работы и достигнутых результатов	
Учебно-методическое направление				
1.	Номенклатура документации педагога в МБДОУ д/с № 4 г. Ставрополя	Ноябрь	Консультация	
2.	«Основные требования к организации и проведению, написанию конспекта НОД»	Декабрь	Практикум, изучение документации	
3.	«Планирование воспитательно-образовательной работы в условиях реализации ООПДО МБДОУ д/с № 4 г. Ставрополя»	Январь	Мастер-класс	
4.	«Структура, плотность НОД по ФИЗО в ДОУ»	Февраль	Консультация	
5.	«Техника безопасности на занятиях по ФИЗО, спортивно-массовых мероприятиях»	Март	Методические рекомендации	

6.	«Реализация личностно-ориентированного подхода на занятии»	Март	Практикум	
7.	«Организация двигательной активности, ОРУ на занятии по физической культуре»	Апрель	Посещение НОД	
8.	«Организация и проведение педагогической диагностики в детском саду».	Апрель	Интерактивная беседа	
9.	«Утренняя зарядка, структура, принципы и правила проведения»	Май	Тренинг	
10.	Работа по запросу (индивидуальные темы, предлагаемые к актуализации наставляемым)	В течение года	Собеседование	

Научно-методическое направление

1.	Наполнение специальной рубрики на официальном сайте учреждения	В течение года	Мастер-класс по выкладыванию материалов на сайты и иные платформы	
2.	Публикация, размещение и поиск материалов профессиональной деятельности по данному направлению	Январь	Обзорный мониторинг	
3.	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня и форматах проведения	Март	Аналитический отчет	
4.	Презентация промежуточных и итоговых результатов работы на различных площадках	В течение года	Совместные проекты	

Аналитическое направление

1.	Анализ результатов диагностики педагога.	Ноябрь	Изучение материалов Беседа	
2.	Совместная разработка тактики, форм и методов работы.	Ноябрь		

4.	Промежуточный отчет о результатах деятельности.	Январь	Презентация	
5.	Подготовка презентации карты индивидуального роста наставляемого. Итоговый отчет о проделанной работе	Май	Отчетное выступление на педсовете	