

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

Утверждаю:
И.о.заведующего МБДОУ д/с № 4
г. Ставрополя
Л.А. Боброва _____
Приказ № 117-ОД от 04.09.2023 г.

**Персонализированная программа наставничества
педагога-наставника МБДОУ д/с № 4 г. Ставрополя
воспитателя Рудневой Ирины Николаевны
на 2023-2024 учебный год**

Срок реализации: краткосрочная программа (с 01.09.2023 по 31.05.2024)

Вид наставничества: педагог-педагог

Форма наставничества: групповая, индивидуальная

Куратор: и. о. заместителя заведующего по УВР Кругликова А.В..

Педагог-наставник: воспитатель Руднева И. Н.

Наставляемые педагоги: воспитатели Хабибуллаева А.К., Долгополова Е.П.,
Макарова О.А.

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.

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, создавать условия их решения.
5. Оказывать помощь в искоренении профессиональных трудностей и преодолении кризисов, помогать во внедрении передового педагогического опыта.

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

Участники программы: педагог-наставник, наставляемые педагоги.

Ожидаемые результаты

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

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях модернизации и цифровизации системы образования в России значительно возросла роль педагога. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности.

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.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество специалистов, 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.

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.

Практически каждому педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы. В данной группе наставляемых можно выделить следующие категории педагогов:

1. Сотрудник, пришедший из другого образовательного учреждения.
4. Воспитатель, имеющий перерыв деятельности больше 2-х лет.
5. Педагог, не имеющий базового профильного образования, прошедший профессиональную подготовку.

Программа работы 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.

III. КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории.
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; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание и умение работать с компьютером.
Профессионально важные качества личности.	- умение обучать других - умение слушать - умение говорить (грамотная речь) - аккуратность, дисциплинированность, ответственность - ориентация на результат - командный стиль работы
Наличие мотивации	- 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:

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 на основе ФОП ДО, 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.

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 ДООУ, 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.

III этап реализации программы - итоговый.

- Показ и смотр открытых мероприятий.
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов и 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 составляется персонализированная программа, 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 Рудневой Ирины Николаевны
с наставляемым педагогом Хабибуллаевой Айханум Мухчиевной**

№	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.	Сентябрь 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.	Документация педагога в МБДОУ д/с № 4 г. Ставрополя	Сентябрь	Групповая консультация	
2.	«Основные требования к написанию конспекта ОД»	Октябрь	Практикум, изучение документации	
3.	«Организация и проведение педагогической диагностики в детском саду».	Октябрь	Фронтальный мастер-класс	
4.	«Формы планирования образовательной деятельности в ДОУ» - перспективное планирование; - календарно-тематическое	Ноябрь	Групповая консультация	

	планирование			
5.	«Рабочая программа педагога»	Декабрь	Практикум	
6.	«Реализация личностно-ориентированного подхода к старшим дошкольникам на занятии»	Январь	Посещение ОД	
7.	«Организация игровой деятельности детей»	Февраль	Интерактивная беседа	
8.	Участие в инновационной деятельности педагога и воспитанников группы	Март	Тренинг	
9.	Здоровьесберегающие технологии 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 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.	Октябрь	Изучение материалов	
2.	Совместная разработка тактики, форм и методов работы.	Январь	Беседа	
4.	Презентация карты индивидуального роста наставляемого. Итоговый отчет о проделанной работе	Май	Отчетное выступление на педсовете	

**Индивидуальный план работы
педагога-наставника Рудневой Ирины Николаевны
с наставляемым педагогом Долгополовой Екатериной Павловной**

№	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.	Сентябрь 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 ДОУ	Октябрь	Консультация	
2.	«Основные требования к организации и проведению, написанию конспекта ОД»	Ноябрь	Практикум, изучение документации	
3.	«Планирование воспитательно-образовательной работы в условиях реализации ООПДО МБДОУ д/с № 4 г. Ставрополя»	Декабрь	Мастер-класс	
4.	«Особенности работы педагога в ранней группе ДОУ»	Январь	Консультация	
5.	«Рабочая программа воспитателя»	Февраль	Методические рекомендации	
6.	«Создание речевой среды в первой	Март	Практикум	

7.	младшей группе» «Организация игровой деятельности во второй половине дня»	Март	Посещение ОД	
8.	«Организация и проведение педагогической диагностики в детском саду».	Апрель	Интерактивная беседа	
9.	Работа по запросу (индивидуальные темы, предлагаемые наставляемым)	В течение года	Собеседование	
Научно-методическое направление				
1.	Наполнение специальной рубрики на официальном сайте учреждение	В течение года	Мастер-класс по выкладыванию материалов	
2.	Публикация, размещение и поиск материалов профессиональной деятельности по данному направлению	Январь	Групповая консультация	
3.	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня и форматах проведения	Март	Аналитический отчет	
4.	Презентация итоговых результатов работы на различных площадках	В течение года	Совместные проекты	
Аналитическое направление				
1.	Анализ результатов диагностики педагога.	Октябрь	Изучение материалов	
2.	Совместная разработка тактики, форм и методов работы.	Сентябрь-Октябрь	Беседа	
4.	Итоговый отчет о проделанной работе	Апрель - Май	Отчетное выступление на педсовете	

**Индивидуальный план работы
педагога-наставника Рудневой Ирины Николаевны
с наставляемым педагогом Макаровой Оксаной Анатольевной**

№	Мероприятия	Срок	Форма работы	Выполнил
Организационно-методическое направление				
1.	Диагностика дефицита и профицита профессиональных компетенций педагога, способностей к саморазвитию и выявление факторов, препятствующих и стимулирующих профессиональный рост.	Сентябрь 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 итоговых отчетных мероприятий	в течение года	Презентация опыта работы и достигнутых результатов	
Учебно-методическое направление				
1.	Документация педагога в МБДОУ д/с № 4 г. Ставрополя	Сентябрь	Групповая консультация	
2.	«Основные требования к написанию конспекта ОД»	Октябрь	Практикум, изучение документации	
3.	«Организация и проведение педагогической диагностики в детском саду».	Октябрь	Фронтальный мастер-класс	
4.	«Формы планирования образовательной деятельности в ДОУ» - перспективное, календарно-тематическое планирование	Ноябрь	Групповая консультация	
5.	«Рабочая программа педагога»	Декабрь	Практикум	

6.	«Работа с родителями детей раннего возраста»	Январь	Памятка	
7.	«Организация игровой деятельности детей на прогулке»	Февраль	Посещение ОД	
8.	Здоровьесберегающие технологии в ДОУ	Март	Методические рекомендации	
9.	Работа по формированию навыков самообслуживания у детей первой младшей группы	Апрель	Собеседование	
10.	Работа по запросу (индивидуальные темы, предлагаемые к актуализации наставляемым)	В течение года	По запросу	
Научно-методическое направление				
1.	Наполнение специальной рубрики на официальном сайте учреждения	В течение года	Мастер-класс по выкладыванию материалов на сайте	
2.	Публикация, размещение и поиск материалов профессиональной деятельности	Январь	Обзорный мониторинг	
3.	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня и форматах проведения	Март	Аналитический отчет	
4.	Презентация итоговых результатов работы на различных площадках	В течение года	Совместные проекты	
Аналитическое направление				
1.	Анализ результатов диагностики педагога.	Октябрь	Изучение материалов	
2.	Презентация карты индивидуального роста наставляемого. Итоговый отчет о проделанной работе	Май	Отчетное выступление на педсовете	