

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №13 «РОДНИЧОК»

СОГЛАСОВАНО

куратором внедрения целевой модели
наставничества, методистом
Т.А. Кыштымовой

УТВЕРЖДЕНО

заведующим МАДОУ «ДС №13
«Родничок»
О.В. Любченко
(приказ от 21.08.2023 № 69-АД)

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИКА
«ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»
НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

Наставник: Кузнецова Надежда Ильинична
Наставляемый: Любченко Юлия Николаевна

ПГТ. ВЫСОКИЙ, 2023

Содержание:

1. Пояснительная записка
- 1.1. Проблемы
- 1.2. Цели и задачи
- 1.3. Принципы наставничества
- 1.4. Содержание деятельности
- 1.5. Сроки реализации
- 1.6. Ожидаемые результаты
- 1.7. Расписание, режим работы
2. План мероприятий
3. Мониторинг и оценка результатов реализации
4. Приложения

Форма наставничества: «педагог-педагог»

Сведения	о молодом педагоге	о педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество	Любченко Юлия Николаевна	Кузнецова Надежда Ильинична
Образование	Среднее специальное	Высшее, бакалавр
Какое учебное заведение окончил	Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Межрегиональный институт развития образования»	Частное учреждение образовательная организация «Омская гуманитарная академия»
Квалификация	«Воспитатель дошкольного образовательного учреждения (ДОУ)»	44.03.01 Педагогическое образование
Педагогический стаж	2 года	33 года
Место работы	МАДОУ «ДС № 13 «Родничок»	МАДОУ «ДС № 13 «Родничок»
Должность	Воспитатель	Воспитатель
Группа	Группа комбинированной направленности для детей в возрасте от 5 до 6 лет «Радуга»	Группа общеразвивающей направленности для детей в возрасте от 1 года 6 месяцев до 3 лет «Капелька»
Квалификационная категория	Первая квалификационная категория	Высшая квалификационная категория

1. Пояснительная записка

1.1. Проблемы

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. 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.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодого воспитателя. При взаимодействии опытного и молодого педагога происходит обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, он испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне Учреждения.

1.2. Цели и задачи

Цели: Создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодому педагогу.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.

4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.

1.3. Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

1.4. Содержание деятельности

1.4.1. Основные направления:

- повышение профессионального мастерства молодого педагога в моделировании воспитательно-образовательного процесса;
- формирование навыка ведения педагогической документации;
- изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса;
- развитие профессиональной компетенции;
- изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.

1.4.2. Условия эффективности работы:

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога;
- сочетание теоретических и практических форм работы;
- анализ результатов работы (диагностика развития детей);
- своевременное обеспечение педагога педагогической и учебно-методической информацией.

1.4.3. Формы и методы работы педагога-наставника с молодым педагогом:

- консультирование;
- беседы;
- изучение методической литературы;
- анализ педагогических ситуаций;
- активные методы (взаимопосещение НОД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, просмотр педпроцессов).

1.5. Сроки реализации

Срок реализации программы: 9 месяцев.

6. Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;
- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня его готовности к педагогической деятельности.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

1.7. Расписание, режим работы

Понедельник – пятница: 13.00-13.30.

2. План мероприятий

План работы педагога-наставника на 2023-2024 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым педагогом

Молодой педагог: Любченко Юлия Николаевна

Должность: воспитатель.

Педагог-наставник: Кузнецова Надежда Ильинична

Должность: воспитатель.

Цель: развить профессиональные умения и навыки молодого педагога.

Задачи:

- повысить уровень организации образовательной деятельности;
- оказание помощи в организации ведущих видов деятельности;
- консультировать по вопросам ведения документации;
- разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом.

Тема для самообразования: «Развитие речевой активности детей дошкольного возраста в различных видах детской деятельности»

Таблица 1

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1. Оформление документации группы. 2. Мониторинг развития детей. 3. Выбор темы самообразования	1. Знакомство с основными документами ДОО. 2. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 3. Составление рабочей программы группы. 4. Помощь в организации и проведении родительского собрания.	Сентябрь
1. Изучение ведущих видов деятельности и совместной деятельности педагога с воспитанниками. 2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	1. Индивидуальная консультация по планированию воспитательно-образовательной работы в группе 2. Посещение ООД и режимных моментов у наставника. 3. Подбор диагностического материала.	Октябрь
1. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ООД по развитию речи. 2. Знакомство с технологией проектной деятельности	1. Посещения ООД молодого педагога, обсуждение. 2. Изучение методической литературы по развитию речи, обсуждение.	Ноябрь
1. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми. 2. Подготовка, организация и проведение новогоднего праздника	1. Составление плана индивидуальной работы с детьми. 2. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение. 3. Оформление группы, подбор	Декабрь

	наглядно- информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника	
1.«Организация коррекционно-образовательной работы с детьми старшего возраста в группе в утренние часы» 2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование	1. Просмотр коррекционного часа. 2. Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме конфликтов в работе	Январь
1. Использование ИКТ. 2. Просмотр конспекта и проведение ООД молодым специалистом	1. Консультация «Использование ИКТ в работе с детьми по формированию связной речи». 2. Посещение ООД по речевому развитию, молодого педагога, обсуждение	Февраль
1. Организация режимных моментов молодым педагогом	1 Консультация «Формы работы взаимодействия с родителями по коррекции речи детей» 2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения	Март
1. Организация БСД во второй половине дня. 2. Проектная деятельность с детьми	1. Консультация «Организация работы с детьми после сна». 2. Задание: Подобрать игры, способствующих речевому развитию детей, составить картотеки.	Апрель
1. Подготовка к работе с детьми в летний оздоровительный период. 2. Подведение итогов работы	1. Консультация и ответы на интересующие вопросы. 2. Самоанализ молодого педагога	Май

3. Мониторинг и оценка результатов реализации

Мониторинг реализации программа наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник - наставляемый». Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам программы, так и отследить важные показатели качественного изменения, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен свод-анализ (таблица 2) реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения свод-анализа осуществляется посредством анкеты (приложение 1). Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем пяти формам наставничества и является уникальной для каждой формы. SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору программы.

Таблица 2

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- ликвидация профессиональных дефицитов и развитие профессиональных компетенций;
- качество изменений в образовательной деятельности участников программы наставничества;
- динамику образовательных результатов воспитанников.

Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

№ п/п	Вопросы анкеты	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1	Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2	Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5	Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: - помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения; - освоение практических навыков работы; - изучение теории, выявление пробелов в знаниях; - освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8	Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов: - самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте; - в основном самостоятельное изучение молодым педагогом	

	материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; - личные консультации в заранее определенное время; - личные консультации по мере возникновения необходимости; - поэтапный совместный разбор практических заданий	
--	---	--

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:

Анкеты для молодого педагога. Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

-Да

-Нет, Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? _____

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

1. В календарно-тематическом планировании – в составлении рабочей программы;

2. В составлении перспективного планирования;

3. В составлении индивидуальных образовательных маршрутов;

4. В ведении другой документации воспитателя (укажите, какой)

5. В проведении организованной образовательной деятельности;

6. В проведении педагогической диагностики;

7. В проведении культурно-досуговых мероприятий;

8. В проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников;

9. В проведении других мероприятий (укажите, каких)

10. В общении с коллегами, администрацией;

11. В общении с воспитанниками;

12. В общении с родителями воспитанников;

13. другое (допишите) _____

14. Что представляет для вас наибольшую трудность?

15. Целесообразно организовать рабочее пространство - формулировать цели, задачи;

16. Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД);

17. Мотивировать деятельность воспитанников;

18. Формулировать вопросы проблемного характера;

19. Создавать проблемно-поисковые ситуации;

20. Подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;

21. Активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД;

22. Организовывать сотрудничество между воспитанниками - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников;

23. Реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении;

24. Развивать способности воспитанников;

25. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

26. Самообразованию;

28. Практико-ориентированному семинару - курсам повышения квалификации;

29. Мастер-классам;

30. Творческим лабораториям;

31. Индивидуальной помощи со стороны наставника - школе молодого педагога;

32. Другое допишите) _____

33. Если бы вам предоставили возможность выбора практик ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора): _____

34. Типы занятий, методика их подготовки и проведения;

35. Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;

36. Приемы активизации познавательной деятельности воспитанников;

37. Оценка достижений воспитанников, динамики развития;

38. Психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов;
39. Урегулирование конфликтных ситуаций; _____
40. Формы работы с родителями;
41. Формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
42. Другое (допишите) _____.

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____

(Ф.И.О.)

Наставник: _____

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале: 3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка; 1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

№ п/п	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и Организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			

4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает _____ (_____ (недостаточной)) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем необходимо продолжать развивать навыки, _____ В особенности навыки _____.

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества
за _____ учебный год**

Молодой специалист _____
 (фамилия, имя, отчество)
 Образование _____
 Профессия (должность) _____
 Периоды наставничества с « _____ 20__ г. по _____ 20__ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Рекомендации: _____

Наставник _____
 (должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)
 « _____ » _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: _____
 (подпись молодого специалиста)