

Березовское муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 19 компенсирующего вида»
623700, Свердловская область, город Березовский, ул. Варлакова, д. 5, bgo_dou19@mail.ru

СОГЛАСОВАНО:
на Педагогическом совете
БМАДОУ «Детский сад № 19»
Протокол № 1 от 30.08.2023 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий БМАДОУ
«Детский сад №19»
О.В. Грошева
Приказ № 58-ОД
от 30 августа 2023 г.

Персонализированная программа наставничества

«Уча других, мы учимся сами»

на 2023 – 2024 учебный год

Составители:

Шишкова Л.А., старший воспитатель

Березовский, 2023

Содержание

1	Пояснительная записка	3
1.1.	Цели и задачи	3
1.2.	Принципы	4
1.3.	Планируемые результаты	5
2.	Содержание программы	5
2.1.	Этапы становления молодого/начинающего педагога	5
2.2.	Этапы реализации программы	6
2.3.	Формы работы	7
2.4.	Компетенции, формируемые у наставляемых	7
2.5.	Примерный план работы	8
2.6.	Необходимые ресурсы для реализации Программы	10
2.7.	Показатели эффективности реализации Программы по организации наставничества	11

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Одним из ключевых направлений является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников

Программа направлена на формирование нового типа педагога - профессионала, обладающего современным педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой.

В программе раскрываются цели, задачи, принципы, формы работы с молодыми/начинающими педагогами, обозначены пути создания условий для овладения педагогами ДОО основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья воспитанников и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения воспитанников; организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования; осуществления взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения; методического обеспечения образовательного процесса, владения информационно-коммуникационными технологиями и умением применять их в своей деятельности

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

Новизна программы заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого воспитателя к трудовой деятельности в новом коллективе, открытому диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации у молодых воспитателей к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии.

В нашей дошкольной образовательной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты.

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

Форма наставничества – педагог – педагог.

Вид наставничества – традиционная форма наставничества (один на один).

Срок реализации программы – 1 год (2022 – 2023 учебный год)

Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

- Приказ Минобрнауки РФ от 17.10.2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;

Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544 об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего,

основного общего, среднего общего образования (воспитатель, педагог)» (профстандарт педагога);

- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 г. № МР – 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Приказ о внедрении и реализации системы наставничества педагогических работников в БМАДОУ «Детский сад № 19»;
- Дорожная карта;
- Положение о наставничестве;
- Приказ о назначении наставников и формировании наставнических групп.

1.1. Цели и задачи программы

Цель: оказание помощи молодым педагогам и создание условий в их профессиональном становлении с применением эффективных методов и форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства.

Задачи:

- обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов;
- стимулировать повышение уровня мотивированности и осознанности педагогов в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- способствовать включению молодого педагога в инновационную деятельность;
- сформировать умение теоретически обоснованно выбирать средства, методы и формы воспитательно-образовательной работы.
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.
- формировать умение определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их реализации.

1.2. Принципы организации наставничества

Мотивация

Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

Сотрудничество

Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро «отпугнет» новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

Системность

Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «зону ближайшего развития», выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

1.3. Планируемые результаты

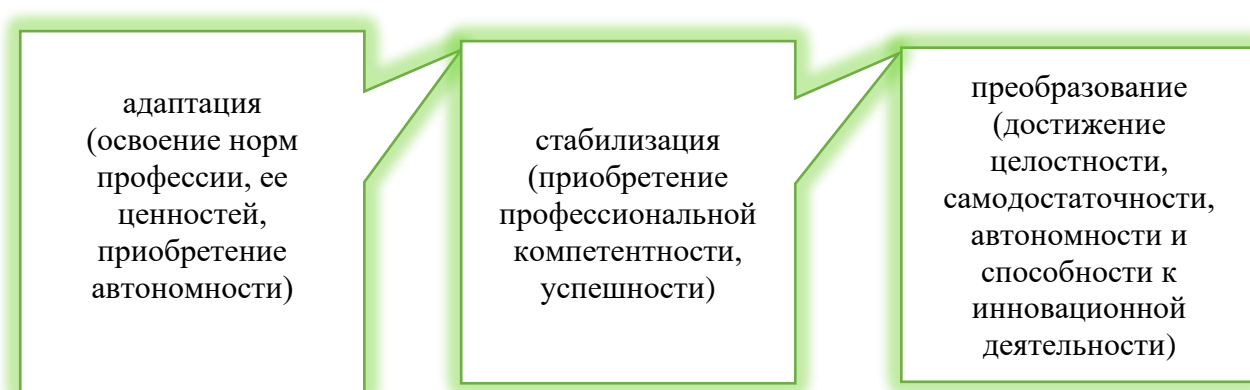
- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность ДОО;
- улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОО;
- ускорится процесс профессионального становления молодого/начинающего педагога.

По итогам данной работы воспитатель приобретет ряд профессиональных умений:

- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умение применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;
- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- умение анализировать развивающую среду в дошкольной образовательной организации и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду;
- умение использовать современные формы во взаимодействии с семьями воспитанников.

2. Содержание программы

2.1. Этапы становления молодого/начинающего педагога



2.2. Этапы реализации программы

В дошкольной организации сложилась система по формированию традиций наставничества, при поддержке, которой молодой педагог постепенно начинает внедрять

имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Данная методика состоит из трех этапов:

1й этап – адаптационный.

Выделить ответственность и компетентность молодого воспитателя, выявить пробелы в знаниях и навыках. Разработать индивидуальный план работы с молодым педагогом.

Этап включает в себя:

- Беседа-знакомство с начинающими и молодыми педагогами для определения направлений работы. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;
- Знакомство с дошкольной организацией, представление молодого воспитателя;
- Анкетирование с целью изучения затруднений педагога в организации современного качественного образования;
- Диагностика изучения методических потребностей педагогов.

Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации.

2й этап – основной (проектировочный, реализационный).

Постановка лично значимой цели, формулировка задач сотрудничества, составление индивидуального плана развития наставляемого

Реализация персонализированной программы:

- проведение тренингов, консультаций на различные темы;
- изучение опыта работы коллег своей организации и других ДОО;
- повышение профессионального мастерства, посещение мероприятий, различного уровня;
- приобщение педагогов к подготовке и участию в проведении педсоветов, семинаров;
- использование активных форм работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями, такие как: мастер-классы, решение проблемных ситуаций, часто с применением компьютерных технологий, «мозговой штурм», сценическое мастерство, посещение и анализ уроков опытных педагогов, рефлексии собственной педагогической деятельности.

- привлечение к показу образовательной деятельности на уровне ДОО.

Молодой педагог здесь изучает опыт работы коллег своей организации и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе определяет методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно, составляет план самообразования, начинает пополнять портфолио.

Именно на этом этапе и важна оценка воспитателя наставником. Ежедневно молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

3й этап – рефлексивно – аналитический.

Анализ результатов сотрудничества.

Контроль профессиональных навыков молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, развивающую педагогическую рефлексивность, является участие в конкурсном движении. Это – стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры. При условии профессиональной поддержки и помощи более

опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому педагогу добиться значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности.

2.3. Формы работы с педагогом



2.4. Компетенции, формируемые у наставляемых

Психолого – педагогические:

теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и физиологических возможностей дошкольников, умение использовать эти знания в проектировании образовательного процесса. Умение педагогическими способами определить уровень развития детей. Владение технологиями проектирования образовательного процесса (педагогический анализ, умение проектировать цели, корректировать и анализировать результаты образовательного процесса).

Предметные:

Владение знаниями в области дошкольной педагогики.

Использование современных образовательных технологий.

Коммуникативные:

включаются в практическое владение приемами общения, позволяющими осуществлять позитивное, результативное взаимодействие со всеми субъектами образовательных отношений, участие в деятельности профессиональных ассоциаций, сетевых сообществах педагогов, участие в мероприятиях по распространению опыта.

Методические:

педагогическая и методическая подготовленность педагога, отражающая качественный уровень знаний и умений практической методической деятельности на основе приобретения мотивационно – ценностных ориентаций и позитивного методического опыта, участие в работе методических советов, объединений, педагогических советов

2.5. ПЛАН РАБОТЫ наставника с молодым воспитателем

Содержание работы	Форма работы	Сроки
Знакомство молодого педагога с традициями детского сада, правилами внутреннего распорядка, уставом. Заповеди молодого педагога. Ведение документации. Изучение содержания адаптированных основных общеобразовательных программ, нормативных документов по организации образовательной деятельности.	Собеседование, анкетирование, наблюдение	Сентябрь, октябрь
Методика проведения обследования, критерии и показатели; разработка и анализ анкет, опросников и тестов для родителей, составление методических рекомендаций	Диагностика воспитанников	Сентябрь, январь, май
Оказание помощи в определении характера динамики, результативности работы, составление прогноза, относительно дальнейшего развития и обозначение дальнейшего образовательного маршрута для каждого обучающегося.	Консультация	Сентябрь, январь, май
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией. - Заполнение индивидуальных карт развития детей - Заполнение индивидуальных образовательных маршрутов	Практикум	Сентябрь
Формы самообразования	Консультация «Самообразование педагога»	Ноябрь
Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования - Выбор направления работы - Подборка методической литературы - Собеседование по изученной методической литературе	Собеседование.	Декабрь

Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе	Составление плана оснащения РППС	Октябрь
Организация прогулки и режимных моментов: анализ и оценка результатов, самоанализ.	Посещение режимных моментов.	Ноябрь
Обсуждение общих вопросов методики проведения занятий и мероприятий. Индивидуализация и дифференциация обучения.	Консультация «Современные образовательные технологии»	Ноябрь
Организация образовательной деятельности - выбор методик - определение форм работы с детьми - Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий - Знакомство с современными образовательными технологиями и способами их использования в работе с детьми	Практикум «Секреты мастерства»: посещение молодым педагогом занятий, с целью перенять педагогический опыт	В течение года
Использование ИКТ в деятельности педагога.	Консультация-практикум	Декабрь
Систематизация наработок профессиональной деятельности	Консультация «Портфолио молодого педагога»	Январь
Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях, проводимых в ДОО, в работе ОПА воспитателей Березовского городского округа.	Разработка индивидуального плана профессионального становления	Февраль
Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений и оказания практической помощи - умение грамотно подготовить занятие; - умение сопоставлять задачи и содержание занятия; - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; - умение подвести итог занятия.	Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений и оказания практической помощи	В течение года
Направления деятельности педагога. Способствование созданию положительного эмоционального фона.	Консультация	Март
Методическая помощь в подготовке и сдаче отчетов	Методические рекомендации	В течение года
Методы и приемы в воспитании и образовании детей	Мастер - класс	Апрель

Рефлексия (анализ) педагогической деятельности. - Подведение итогов работы за год. - Отчёт о результатах работы по теме самообразования.	Наблюдение, самоанализ	Май
Индивидуальные консультации по возникающим вопросам	Консультации	В течение года
Взаимодействие семьями воспитанников Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого/начинающего педагога в подготовке материала для родителей.	Мастер - класс	Март
Анализ выступлений на различных уровнях. Выявление ошибок и недочетов. Составление алгоритма подготовки материалов к выступлениям	Подготовка материалов к выступлениям	Май
Обсуждение материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.	Беседа	В течение года
Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения	Анкетирование, собеседование	В течение года
Подготовка педагогов к участию в профессиональных конкурсах	Изучение опыта коллег	В течение года

2.6. Необходимые ресурсы для реализации Программы

Кадровые условия и ресурсы предполагают наличие в образовательной организации:

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников – педагогов, которые:
 - имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
 - демонстрируют образцы лучших практик профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы включают:

- подготовку локальных нормативных актов,
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;

- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

Материально-технические условия и ресурсы включают:

- помещение для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС).

Финансово-экономические условия. Стимулирование реализации системы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

- Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

- Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству;

– наставническая деятельность учтена при проведении аттестации, выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

– награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях),

- представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

Ресурсы времени: важность управления, как собственным временем, так и временем наставляемых.

Организационные ресурсы: наличие необходимых ресурсов для снижения затрат на получение требуемых результатов.

2.7. Показатели эффективности реализации Программы по организации наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности дает четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

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".

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия. Оформление результатов.

Второй этап мониторинга направлен на оценку мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник - наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность и т.п.)