УТВЕРЖДАЮ:
заведующий МБДОУ ЦРР -
«Детский сад №179
«Рябинушка»
_____ В. Б. Семенюк
приказ от 01.09.2023 №133-осн

Персонализированная программа наставничества
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №179 «Рябинушка» на период
с «01» сентября 2023 года по «31» мая 2024 года

Наставляемый:
Е. В. Дерябина
старший воспитатель
МАДОУ «Детский сад №281»

Наставник:
И. А. Анисимова
старший воспитатель
МБДОУ ЦРР – «Детский сад №179 «Рябинушка»

г. Барнаул, 2023

## 1. Паспорт программы

| | |
|---|---|
| **Название программы** | Персонализированная программа наставничества муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №179 «Рябинушка» |
| **Автор** | Анисимова И. А. |
| **Организации исполнители** | МБДОУ ЦРР – «Детский сад №179 «Рябинушка»<br>МАДОУ «Детский сад №281» |
| **Целевая аудитория** | Молодой педагог (старший воспитатель) |
| **Срок реализации** | 9 месяцев (сентябрь 2023г. – май 2024г.) |
| **Этапы реализации** | 1 этап – диагностический (сентябрь 2023г.)<br>2 этап – практический (октябрь 2023г. – апрель 2024г.)<br>3 этап – аналитический (май 2024г.) |
| **Цель** | Оказание помощи молодому педагогу в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей. |
| **Задачи** | 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодому педагогу.<br>2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями.<br>3. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.<br>4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога. |
| **Ожидаемые результаты** | 1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.<br>2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).<br>3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.<br>4. Рост профессиональной и методической компетенции молодого специалиста, повышение уровня его |

| | |
|---|---|
| | готовности к педагогической деятельности. |

## 2. Актуальность программы

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и 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 молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит вне желательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и ДОУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МБДОУ ЦРР - «Детский сад №179 «Рябинушка» разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность, не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОУ не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

## 3. Цель и задачи программы

**Цель программы:** Оказание помощи молодому педагогу в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

**Задачи программы:**

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.

**Ожидаемые результаты:**

1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
4. Рост профессиональной и методической компетенции молодого специалиста, повышение уровня его готовности к педагогической деятельности.

**Этапы реализации программы**

Программа наставничества рассчитана на 9 месяцев. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

**Этапы реализации программы:**

**1. этап. Диагностический** (сентябрь 2023г.)

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

**2. этап. Практический** (октябрь 2023г. – апрель 2024г.)

Задачи этапа: реализация основных положений Программы.

**3. этап. Аналитический** (май 2024г.)

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

## 4. Краткое описание видов и форм наставничества, которые применяются в персонализированной программе наставничества.

Достижение поставленной цели персонализированной программы

наставничества планируется посредством применения персонального вида наставничества с использованием следующей формы: «Наставник – молодой педагог».

## 5. Программа наставничества

| № | Содержание | Сроки | Ответственные |
|---|---|---|---|
| 1 | - Проведение анкетирования молодого педагога (Приложение 1).<br>- Консультация «Документация старшего воспитателя» (познакомиться с документацией молодого специалиста, обсудить существующие проблемы, дать рекомендации по ведению документации).<br>- Оказание практической помощи по разработке и оформлению документации. | Сентябрь 2023 | Наставник Анисимова И. А. Наставляемый Дерябина Е. В. |
| 2 | - Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей.<br>- Организация и проведение педагогического совета. | Октябрь 2023 | Наставник Анисимова И. А. Наставляемый Дерябина Е. В. |
| 3 | - Изучение методики проведения мероприятий, совместная разработка сценариев, эффективное использование консультативного, методического материала в работе.<br>- Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе методической деятельности. | Ноябрь 2023 | Наставник Анисимова И. А. Наставляемый Дерябина Е. В. |
| 4 | - Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, методического материала;<br>- Консультация «Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Подготовка к прохождению аттестации педагогами».<br>- Анализ промежуточных результатов работы (Приложение 2). | Декабрь 2023 | Наставник Анисимова И. А. Наставляемый Дерябина Е. В. |
| 5 | - Освоение современных педагогических технологий.<br>- Годовое планирование работы, оформление наглядной информации для педагогов.<br>- Проектная деятельность в ДОУ как средство | Январь 2024 | Наставник Анисимова И. А. Наставляемый Дерябина Е. В. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | взаимодействия педагогов, детей и родителей. | | |
| 6 | - Реализация образовательной программы ДОО. Диссеминация педагогического опыта.<br>- Консультация «Конструирование РППС в условиях реализации ФОП». | Февраль 2024 | Наставник Анисимова И. А. Наставляемый Дерябина Е. В. |
| 7 | - Проектирование деятельности в контексте требований ФГОС ДО и ФОП ДО.<br>- Применение ИКТ в воспитательно-образовательном процессе. | Март 2024 | Наставник Анисимова И. А. Наставляемый Дерябина Е. В. |
| 8 | - Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.<br>- Организация и руководство играми детей во второй половине дня. | Апрель 2024 | Наставник Анисимова И. А. Наставляемый Дерябина Е. В. |
| 9 | Отчет итогов работы и планы на будущий учебный период (Приложение 3).<br>- Подготовка к летне-оздоровительному периоду. | Май 2024 | Наставник Анисимова И. А. Наставляемый Дерябина Е. В. |

Приложение 1

**Анкета 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?
- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы
- в составлении перспективного планирования
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
-в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой)
- в проведении организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
- в проведении других мероприятий (укажите, каких)
- в общении с коллегами, администрацией
-в общении с воспитанниками
- в общении с родителями воспитанников
- другое (допишите)

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?
- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников
- другое (допишите)

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
□ самообразование;
□ практико-ориентированный семинар;
□ курсы повышения квалификации;
□ мастер-класс;
□ творческая лаборатория;
□ индивидуальная помощь со стороны наставника;
□ школа молодого педагога

□ другое (допишите)

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-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):

□ типы занятий, методика их подготовки и проведения
□ методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
□ приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
□ оценка достижений воспитанников, динамики развития
□ психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
□ урегулирование конфликтных ситуаций
□ формы работы с родителями
□ формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками

Приложение 2

**Анкета для молодого педагога**

**Анализ промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Этаанкетанеобходимадлятого,чтобыулучшитьвнашейорганизацииадаптациюновыхработников.Длябыстрогоилегкогопогруженияврабочийпроцесс Вамбылназначеннаставник.Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. КакВыможетеохарактеризоватьпериодичностьобщенияснаставником?Отметьтеподходящийвариант или напишите свой:

- Каждый день;
- Один раз в неделю;
- 2–3разавмесяц;
- Вообще не встречались;
- другое_____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5часавнеделю;
- 2–1,5часавнеделю;
- Полчаса в неделю;
- другое_____

3. КакстроилосьВашеобщениеснаставником?Оценитевпроцентномсоотношении,когдаВыбыли инициаторомобщения икогдаон,по схеме«Вы–наставник»:

- 30–70процентов;
- 60–40процентов;
- 70–30процентов;
- 80–20процентов;
- другое_____

4. ВсегдалинаставникмогдатьответынаВашивопросы?

- да,всегда;
- нет,невсегда;
- нет,никогда;
- другое_____

5. ДаваллиВамнаставникобратнуюсвязьпорезультатамработы,говорилотом,чтоВыделаетеправильно,неправильно, что можноулучшить?

- да,каждыйразпослеокончаниязадания;
- да,развнеделювнезависимостиотокончаниязаданияподводилитог;
- да,развмесяц;
- нет;
- другое_____

6. Какиеформысовместнойработыснаставникомбыли дляВаснаиболееэффективными?

_____

_____

7. Какиеформысовместнойработыснаставникомбыли дляВаснаиболеенеэффективными?

_____

_____

8. Вашипредложенияпоорганизацииработыспедагогомнаставникомнаследующийпериод

_____

_____

_____

Приложение 3

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества**

**за _____ год**

| |
|---|
| Наименование ОУ |
| Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника |
| Педагогический стаж работы наставника |
| Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество |
| Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом |

***Шкала оценок***

| *1* | *2* | *3* | *4* |
|---|---|---|---|
| не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует) | частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике) | соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное) | превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике) |

***Профессиональные знания и умения***

| № | Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества | Дата начала | Дата окончания | Оценка наставника | Оценка руководителя | Коммен-тарии |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | | | | | | |
| 2 | | | | | | |
| 3 | | | | | | |
| 4 | | | | | | |
| 5 | | | | | | |

| | |
|---|---|
| ***Предварительная оценка*** (на основании выставленных наставником оценок) | |
| ***Итоговая оценка*** (с учетом корректировок руководителя) | |

Руководитель _____ _____

подпись Ф.И.О.

«_____»_____20____г.

Наставник _____ _____

подпись Ф.И.О.

«_____»_____20____г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен

_____ _____

подпись Ф.И.О.

«_____»_____20____г.