Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение детский сад № 4
(МДОАУ д/с № 4)

Амурская область, г.Зея, мкр. Светлый д.54 тел. (41658) 3-19-64 E-mail: alionushka.zeya@yandex.ru

Принято:

на Педагогическом совете
Протокол № 1 от 31.08.2023

Утверждаю:
Заведующий МДОАУ д/с № 4
Н.А. Доценко
Приказ № 60-од от 31.08.2023

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Первые шаги в профессию»

на 2023/2024 учебный год

Наставник: Суворова Ю.Н., воспитатель.

Наставляемый: Шатович Е.К., воспитатель.

Куратор: Клименко Л.Г., зам. заведующего по ВР

г. Зея, 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I.Пояснительная записка……..3

1.1 Актуальность разработки программы……..3

1.2 Цель и задачи программы……..4

1.3 Участники программы и их функции……...4

1.4 Форма, тип и вид наставничества ……....5

1.5 Принципы наставничества…….....5

II. Программа наставничества: содержание деятельности……...7

2.1 Этапы реализации программы: направления деятельности педагогов 7

2.2 Арсенал применяемых форм, методов и технологий……...8

2.3 Планируемые результаты реализации программы……10

2.4 Оценка результатов реализации программы……11

III. План реализации программы под руководством наставника…… 13

Приложения……24

Список литературы……25

I. Пояснительная записка

1.1 Актуальность разработки программы наставничества (далее ПН)

Современный детский сад живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции и новые стандарты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. Одним из важнейших результатов работы ДОУ в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию.

В таких условиях сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Начинающим воспитателям необходима адресная профессиональная помощь в освоении функциональных обязанностей. Среди проблем и трудностей, с которыми сталкивается молодой специалист на практике, следует выделить такие наиболее часто встречающиеся, как эмоциональное напряжение, трудности в общении с родителями, с коллегами по работе, с администрацией. Начинающий педагог нуждается в помощи при разработке НОД, внедрении новых технологий в воспитательно-образовательный процесс, в более глубоком знании дошкольной психологии, методик дошкольного воспитания и обучения. Для успешности процесса профессиональной адаптации начинающего педагога необходимо обеспечить как благоприятный социально-психологический климат, так и методическую поддержку.

Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество. В настоящее время это не забытая классика, а живая современность, т.к. благодаря национальному проекту «Образование», наставничество становится перспективной, универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, интеллектуального единения, развития совместного творчества и самовыражения через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Данная персонализированная программа разработана для конкретной пары наставника и наставляемого в форме «педагог-педагог». Срок реализации один год. Программа отражает комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.2 Цель и задачи программы

Цель: сопровождение профессионального роста молодого специалиста, нацеленное на удовлетворение его образовательных запросов.

Задачи:

1. Изучить профессиональные компетенции и дефициты наставляемого педагога и спланировать систему работы наставнической пары на второй год взаимодействия;
2. Обеспечить методическую поддержку педагога в организации образовательной деятельности с детьми в соответствии с задачами реализуемых программ;
3. Способствовать повышению практического уровня педагога, овладению современными педагогическими технологиями;
4. Создать условия для осознанного выбора молодым педагогом оптимальной траектории в самообразовании и самопроектировании.
5. Оценить эффективность реализации программы с учетом планируемых результатов.

Срок реализации программы – 1 год (2023/2024 учебный год)

1.3. Участники программы и их функции

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество	Шатович Екатерина Константиновна
Образование	Среднее профессиональное (профессиональная переподготовка по программе «Педагогика дошкольного образования»); является студентом 2 курса психолого-педагогического факультета Московской Международной Академии (дистанционное обучение)
Какое учебное заведение окончил	Амурский педагогический колледж
Год окончания учебного заведения	18.06.2021
Специальность по диплому	Воспитатель дошкольной образовательной организации
Педагогический стаж	2 года 10 месяцев
Место работы, должность	МДОАУ д/с №4, воспитатель
Группа	Вторая младшая
Категория	-

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество	Суворова Юлия Николаевна
Образование	Высшее
Какое учебное заведение окончил	Благовещенский государственный педагогический университет
Год окончания учебного заведения	2007
Специальность по диплому	Дошкольное образование, преподаватель дошкольной педагогики и психологии
Педагогический стаж	23 года
Опыт наставника	-
Место работы, должность	МДОАУ д/с №4, воспитатель
Группа	старшая
Категория	высшая

1.4. Форма, тип и вид наставничества

Формой наставничества данной программы является «Педагог – педагог» *(Ролевая модель – взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»).* В рамках этой формы наставничества одной из основных задач является успешное закрепление начинающего педагога на месте работы, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Вид наставничества - традиционное, предполагающий взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Традиционное наставничество предполагает не только профессиональные контакты между наставником и наставляемым, но и тесные товарищеские взаимоотношения между ними во внерабочее время.

Тип наставничества – прямое. Предполагает непосредственный контакт наставника с наставляемым и общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке.

Режим работы – смешанный.

1.5. Принципы реализации программы наставничества

Реализация ПН строится на следующих принципах:

принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;

принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации:

принцип лояльности –уважение личности наставляемого, его интересов и

свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

принцип обратной связи – соблюдение баланса между своевременным обсуждением положительных моментов и «точек роста» для обучаемого и конкретным решением вопросов, над которыми следует потрудиться;

принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

принцип добровольности – участие в ПН наставника и наставляемого с обоюдного согласия;

принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития.

Также, методологическая основа наставничества опирается на принципы **андрагогики** как науки об образовании взрослых, самостоятельно выстраивающих свою траекторию обучения и профессионального роста. В фокусе андрагогики – проблема (профессиональные дефициты, затруднения, стереотипы, установки наставляемого, риски, «проблемные» единицы). Она решается, устраняется, корректируется или минимизируется обучающимся в контакте с наставником.

Основные принципы андрагогики

Принцип признания ведущей роли наставляемого в собственном профессиональном развитии	Принцип приоритетности саморазвития в самореализации как для наставника, так и для наставляемого	Принцип выявления профессиональных приоритетов	Принцип профессиональной мобильности: формирование ключевых компетенций, постоянное обновление содержания обучения	Принцип безотлагательной актуализации результатов обучения	Принцип формирования новых образовательных потребностей

II. Программа наставничества: содержание деятельности

2.1. Этапы реализации программы и направления деятельности педагогов

№п/п	Этапы реализации программы, цель	Основные направления деятельности
1	**Прогностический** Цель: Определение целей взаимодействий, выявление дефицитов молодого специалиста	- Анкетирование наставляемого ; - Разработка плана работы на год
2	**Практический** (основной) Цель: Обеспечение непрерывности профессионального становления работника в сотрудничестве субъектов образовательного процесса. Корректировка профессиональных умений	–Освоение современных педагогических технологий –Совместная разработка, конспектов занятий. Взаимопосещение. –Совместная подготовка и проведение открытых мероприятий (развлечения, открытые занятия, мастер-классы). –Совместное участие в конкурсных мероприятиях. –Консультирование наставляемого относительно профилактики типичных ошибок профессиональной деятельности. –Курсовая подготовка участников ПН. – Выстраивание индивидуальной траектории развития педагогической деятельности наставляемого. –Корректировка плана реализации программы.
3	**Аналитический**	– Анкетирование наставляемого.

	Цель: Оценка деятельности и уровня профессиональной компетентности наставляемого, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.	– Отчет наставника о результатах работы за определенный период. – Количественный показатель участия педагогов в конкурсных мероприятиях. –Транслирование опыта педагогической деятельности. – Подготовка молодого воспитателя к аттестации.

2.2. Арсенал применяемых форм, методов и технологий

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, в своей работе с молодым педагогом должен применять наиболее эффективные **формы** взаимодействия, как традиционные, так и современные:

- работу в творческой группе,
- консультация;
- обзор педагогической литературы;
- взаимопосещение НОД и режимных моментов;
- аукцион педагогических идей;
- квест-игры;
- защита проектов/диссеминация опыта;
- мастер-классы;
- курсы повышения квалификации;
- мероприятия, направленные на сохранение и продолжение традиций ДОУ.

Методы наставнической деятельности разнообразны. Это связано с тем, что в работе наставника могут быть использованы методы, заимствованные из различных сфер: педагогики, андрагогики, социальной работы, профконсультирования. Методы организации деятельности сопровождаемого и наставника выступают важнейшим фактором развития и накопления опыта (как наставника, так и сопровождаемого):

- метод постановки практических задач;

– личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности); – информирование и консультирование (в том числе в форме инструктирования);

– организация обсуждения (беседа, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;

– создание специальных ситуаций (деятельностных, коммуникативных, проблемных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;

– методы диагностики и контролирующего оценивания (в т.ч. наблюдение и анкетирование);

- кейс-метод (метод анализа конкретных ситуаций) - педагогу предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Будучи интерактивным методом обучения, кейс-метод завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками.

Технологии, применяемые в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных воспитателей с наставляемыми:

Технология открытого пространства - предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

ИКТ - современное образование ориентировано на использование цифровых технологий, необходимых для современной жизни в цифровом обществе. Быстрое освоение педагогическими работниками цифровых компетенций способствует созданию условий для перехода наставничества педагогических работников на новую ступень, связанную с цифровизацией.

Квик-настройка - это настрой педагога на успешную работу, в т.ч. на творчество и креатив.

Чек-лист. Чтобы было проще запоминать большой объем, систематизировать работу и контролировать результаты, придумали чек-листы. Чек-лист разбивает сложную работу на части и помогает не упустить из внимания важные детали. Чек-лист - это еще и инструмент личной эффективности: он дисциплинирует и мотивирует. Так вы понимаете, сколько сделано и сколько осталось. Это придает силы для новых достижений.

«Линейный календарь» - в календаре отмечаются все методические мероприятия разного уровня, которые необходимо провести. Воспитателям гораздо интереснее заглянуть в методический «линейный календарь», чем в обычный официальный план на месяц.

Мастер-класс (практикум) Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

Технология QR - удобным образом объединяет виртуальность с реальностью, так как любой владелец смартфона может за секунду просканировать штрих код, вытянув все полезные данные и информацию.

Технология «Парные коммуникации» - позволяет решать задачу по развитию коммуникации у педагогов: умению высказывать своё мнение, обосновывать свой выбор, умению выслушивать партнера, не перебивая его. Каждый может поделиться своим интересным приемом работы, методической находкой.

«Загадка дня» - зарекомендовала себя как один из ненавязчивых инструментов диагностики педагогов. Не задолго до встречи, наставник озвучивает загадку, на которую необходимо найти ответ. По мере нахождения ответа на загадку в документе, наставляемый пролистывает его и тем самым повторяет и запоминает определенную информацию, факт.

2.3. Планируемые результаты реализации программы.

Ожидаемые результаты для молодого специалиста:

- рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя в вопросах дошкольной педагогики и психологии, высокий уровень включенности в работу;
- выбора молодым педагогом оптимальной траектории в самообразовании;
- познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:
- эффективный способ самореализации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции;
-создание методической копилки «Эффективные инструменты наставничества».

2.4. Оценка результатов реализации программы

Оценка качества процесса реализации ПН направлена на изучение ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы в паре на основе анкет удовлетворенности наставника и наставляемого организацией наставнической деятельности.

Мониторинг профессиональных достижений молодого педагога даёт возможность увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития, и создания наиболее благоприятных условий для развития его творческой деятельности. Выстроенная система методического сопровождения позволяет молодым специалистам найти свой стиль в работе, раскрыть творческий потенциал, выбрать траекторию саморазвития.

Диагностика педагогического мастерства наставляемого осуществляется на основе:

– собеседования с педагогом;

– анализа процесса самостоятельного проведения занятий и культурно-досуговых мероприятий;

– анализа наблюдений за деятельностью и общением детей во время занятий и режимных моментов;

– анализа наблюдений за самостоятельной детской деятельностью и продуктами их творчества;

– анализа наблюдений за игрой детей, результатов естественного эксперимента;

– анализа развивающей предметно-пространственной среды в группе.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству заносятся в форму общего заключения о результатах индивидуального сопровождения. Результаты реализации программы «Первые шаги в профессию» представляются на итоговом педагогическом совете.

III. План реализации программы под руководством наставника

сроки	Содержание	Форма работы	Отметка о проведении	Совместное участие в мероприятиях различного уровня	Результат
сентябрь	1. Выявление профессиональных дефицитов наставляемого	Анкетирование, собеседование	выполнено	Городской фестиваль «Брусничка» «Выставка педагогических идей «Детский сад – лаборатория мастерства»» «Осенняя ярмарка в ДОО»	Благодарственное письмо Сертификаты участников
	2. Изучение материалов ФОП, плана работы ДОО на 2023-2024 уч. год).	Практикум «Единые требования к документации современного воспитателя»	выполнено		
	3.Составление плана совместной работы по преодолению профессиональных трудностей у молодого специалиста	Обсуждение лучших практик наставничества (после региональной научно-практической конференции «Современное дошкольное образование: проблемы, успехи, перспективы») планирование деятельности	выполнено		

октябрь	1. Развивающая среда для реализации ФОП ДО	Анализ конкретных примеров (чек-лист), успешных идей и находок	выполнено	Городской конкурс «В ритмах осени» Городской конкурс «Берегите планету Земля» Курсовая онлайнподготовка по дополнительной профессиональной программе Игротека для старших дошкольников «Сказки учат трудиться»	1, 2, 3 места воспитанников Серификаты участников Дипломы о прохождении курса «Основы преподавания финансовой грамотности в образовательных организациях в соответствии с ФОП»
	2. Посещение занятия наставляемого с целью оказания методической помощи.	Обмен опытом, анализ, самоанализ	выполнено		
	3.Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики воспитанников	Слушание вебинара «Диагностический инструментарий ДОО»	выполнено		

ноябрь	1. Изучение методики проведения бинарных занятий, совместная разработка технологической карты занятия.	Открытый просмотр бинарного занятия по финансовой грамотности «Поможем Незнайке выбрать профессию»		Участие в конкурсных мероприятиях по БДД Экскурсия с Сбербанк г. Зея Мастер-класс для родителей «Светоотражателей много не бывает!»	
	2.Самообразование как условие профессионального роста педагога	Курсовая подготовка молодого специалиста (АмИРО)			
	3. Развитие познавательных процессов дошкольников через познавательные игры	Работа с методическими материалами, выступление на МО (наставляемый)			

декабрь	1.Современные сервисы и платформы сбора информации и аналитики	Общение через сайты наставника и наставляемого, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах, анализ возможностей нейросетей		Участие в муниципальных конкурсах Смотр-конкурс «Снежные фантазии» Выставка-конкурс «Новогодний калейдоскоп»	
	2. Использование современных технологий в воспитательно-образовательном процессе	Мастер-класс для педагогов Анализ оптимальных технологий			
	3.Целостность решения задач художественного оформления праздника (интерьер, костюмы, детское исполнительство и др.)	Подготовка к новогодним мероприятиям			

январь	1. Работа над темой самообразования «Формирование основ финансовой грамотности у детей старшего дошкольного возраста»	Обобщение педагогического опыта работы наставляемого в рамках примерной парциальной программы Шатовой А.Д. «Экономическое воспитание дошкольников»		Участие в региональных вебинарах и акциях, олимпиадах	
	2. Метод проектов как педагогическая технология. Новые возможности	Анализ методических материалов в методическом кабинете Разработка интерактивных пособий по финансовой грамотности		Выступление в рамках методического часа в ДОО	
	3. Актуальные формы взаимодействия воспитателя с родителями (законными представителями)	Совместная работа в рамках Родительского клуба «Мы вместе»			

февраль	1. Методики формирования функциональной грамотности дошкольников	Консультация «Финансовая грамотность как компонент функциональной грамотности»		Лыжня России – 2023 «Смотр строя и песни в ДОО» Участие в муниципальных и областных конкурсах	
	2. Открытый показ занятий в старшей группе с применением ППРС.	Проектирование конспекта, взаимоконтроль, взаимопосещение			
	3. **Р**еализация программы «Основы финансовой грамотности для детей 5-7 лет».	Реализация образовательных технологий Участие в работе МО			

март	1. Виды детской деятельности по ФОП ДО	Презентация образовательных технологий индивидуализации дошкольников. Реализация онлайн-олимпиад для детей старшей группы		Работа в творческой группе ДОУ Выставка-конкурс поделок к 8 марта Организация развивающего образовательного пространства «Мир растений на окне»	
	2. Использование схем, мнемотаблиц, пиктограмм, моделей в работе с детьми.	Рекомендации по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала			
	3. Современные формы проведения родительского собрания в ДОО	Изучение лучших практик, «парное взаимодействие» при проведении			

апрель	1. Введение в процесс аттестации. Варианты оформления профессионального портфолио.	Анализ портфолио наставника, коллег, справочно-методических материалов, электронных ресурсов. Изучение документации в разделе «Аттестация» сайта АмИРО		Участие в муниципальных и областных конкурсах	
	2. Формирование позитивного имиджа педагога	Практикум по решению педагогических ситуаций. Обсуждение методических рекомендаций, определение эффективных приемов (кейс-метод)			

май	1.Особенности организации летней оздоровительной работы с дошкольниками.	Консультация «РППС на участке ДОУ», обсуждение идей, критериев соответствия современным требованиям. Взаимопомощь.		Участие в муниципальных и областных конкурсах и мероприятиях	
	2. Методы патриотического воспитания в ДОО	Участие в работе творческой группы, анализ мероприятий в рамках программы «Юный друг кадета»			
	3. Оптимальные траектории в самообразовании	Презентация опыта работы «Технология «Нейролепка» как инновационный инструмент реализации ФОП в познавательном развитии дошкольника»			

	4. Подведение итогов сотрудничества. Обобщение педагогического опыта (уровни, формы представления, критерии положительного педагогического опыта)	Собеседование по вопросам результатов работы молодого педагога			

Приложение 1

Опросный лист по выявлению профессиональных затруднений педагогического работника (начало года)

Виды и элементы педагогической деятельности	Степень затруднения			
	очень сильно	сильно	среднее	почти нет
Разработка рабочей программы			+	
Разработка конспекта НОД, работа по технологической карте занятия				+
Планирование воспитательно-образовательной работы по ФГОС			+	
Проведение НОД				+
Проведение культурно-досуговых мероприятий				+
Владение ИКТ				+
Знание возрастных особенностей дошкольников				+
Овладение содержанием новых методик, технологий				+
Использование разнообразных форм, методов и приемов на занятиях			+	
Использование новых педагогических технологий			+	
Организация исследовательской, проектной деятельности детей			+	
Осуществление индивидуального подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития				+
Осуществление дифференцированного подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития			+	
Организация свободной деятельности детей				+
Организация развивающей среды в соответствии с рекомендациями и требованиями программы				+
Владение диагностическим инструментарием				+
Анализ уровней усвоения программы			+	
Планирование работы по самообразованию; процедура оформления портфолио		+		
Умение консультировать родителей по вопросам воспитания, обучения и развития ребенка и организация просветительской работы с ними				+

Воспитатель: _____ Шатович Е.К.

Список литературы

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ.М.2004
3. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
4. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада.М.1990
5. Вершловский С.Г. Дошкольное учреждение молодого учителя: Методические рекомендации JI.,1987. - 88с.
6. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ.М.2004. 5. Журналы «Управление ДОУ» № 1, 4,5,8-2007, №2,3,4-2004
7. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М., 2005.-С.8-16.
8. Изучение профессиональной компетентности педагогов / Методич. рекомендации. Калуга, 1994. - 39с.
9. Инновационное обучение: стратегия и практика / Под ред. В.Я.Лядис. -М., 1994.-203с.
10. Кан-Калик В.А. Педагогическое творчество. М., 1990. – 149с.
11. Маслова Л.В., Крупина И.В. Становление профессионального мастерства молодых учителей в процессе внутришкольной методической работы. Дошкольное учреждение. – 1999. – №5. – С.6-8.
12. Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М.: Советская Россия, 1981.
13. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www. resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodymi-pedagogamivdou?ustp=W&ustp=W.
14. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим

доступа: http://fb.ru/article/254159/ nastavnichestvo-kak-metodobucheniyapersonala - pomosch - molodyim - spetsialistam-na-novoyrabote

15. Недвецкая М.Н. Кто поможет молодому педагогу? – М., 2005. – 55 с.
16. Никишина И.В. Система методической работы в условиях реализации личностно ориентированного подхода: учебно-методическое пособие. – Волгоград, 2003. 156с.