

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 7 общеразвивающего вида
Приморского района Санкт-Петербурга**

**Персонализированная программа
наставничества
«воспитатель - воспитатель»
на 2023-2024 учебный год.**

Разработана
наставником: Валиевой М.Н.
наставляемым: Сарафановой М.И.

Наставник – Валиева Мария Назир кызы, воспитатель ГБДОУ детский сад №7 Приморского района.

Наставляемый – Сарафанова Марина Ильинична, воспитатель ГБДОУ детский сад №7 Приморского района.

1. Пояснительная записка.

Реализация целевой модели наставничества в практике работы педагога позволит решить задачу адаптации воспитателя на рабочем месте, учитывать потребности молодого педагога, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональные затруднения, обеспечить диссеминацию опыта.

Начинающие педагоги 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 начинающего педагога к трудовой деятельности. Период вхождения начинающего 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.

Каждый заведующий ДОУ, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития начинающих воспитателей. При взаимодействии опытных и начинающих педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с начинающим воспитателем, имеющим опыт работы менее трех лет. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления начинающего педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость начинающего специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Параметры взаимодействия наставника и наставляемого: настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с начинающим педагогом на уровне ДОУ на индивидуальной основе.

В программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

2. Нормативные основы деятельности.

Нормативные правовые акты международного уровня.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества

обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Нормативные правовые акты ГБДОУ детский сад №7 Приморского района.

Устав ГБДОУ детский сад №7 Приморского района.

- Программа развития ГБДОУ детский сад №7 Приморского района.
- Отчет о результатах самообследования деятельности ГБДОУ детский сад №7

Приморского района.

- Положение о педагогическом совете.
- Положение о методическом совете.
- Положение о системе наставничества в ГБДОУ детский сад №7 Приморского района.

Параметры взаимодействия наставника и наставляемого: настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с начинающим педагогом на уровне ДОУ на индивидуальной основе.

Срок и режим реализации программы: 2023-2024 уч. год, очно (при необходимости – онлайн). Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

3. Цель работы – разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательно-воспитательного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях закрепления воспитателя в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

4. Результат

1. Высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу и культурную жизнь ГБДОУ детский сад №7 Приморского района.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Желание молодого специалиста продолжить свою работу в данном коллективе.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Условия эффективности работы:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.

2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого начинающего педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Формы и методы работы педагога-наставника с начинающим педагогом:

- * консультирование;
- * активные методы (практические занятия, взаимопосещение СООД, творческие мастерские, мастер-классы наставника).

5. Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> • Опытный воспитатель, имеющий профессиональные успехи (автор статей, участник семинаров и конференций). • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы; воспитатель, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте принципах ГБДОУ детский сад №7 Приморского района Санкт-Петербурга.</p>

6. Деятельность наставника:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение занятий молодого специалиста и посещение занятий наставника молодым специалистом.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации образовательно-воспитательной работы.
5. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого воспитателя.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными воспитателями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

для начинающего педагога:

Промежуточные: Познание начинающим 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.

Планируемые: Рост профессиональной и методической компетенции начинающего педагога, повышение уровня готовности к педагогической деятельности.

для наставника:

Промежуточные: Эффективный способ самореализации. Повышение квалификации.

Планируемые: Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.
для ДОУ: Успешная адаптация начинающего педагога. Повышение уровня закрепляемости начинающих педагогов в ДОУ.

Принципы наставничества:

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

Этапы реализации программы.

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

1- й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий начинающего педагога, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках.

2- й этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу, осуществляет корректировку профессиональных умений начинающего педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3- й этап - контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности начинающего педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

1 этап. Адаптационный (Диагностический)

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений начинающего педагога; разработка основных направлений работы с начинающим педагогом.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность начинающего педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа начинающий педагог «условно относится» к категории:

- 1) воспитатель, имеющий недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатель с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющий опыта практической работы;
- 3) воспитатель со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

2 этап. Основной (проектировочный).

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающего педагога;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагога в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка плана работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемой программы;
- Оказание методической помощи;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Контрольно-оценочный (Аналитический)

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

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы начинающего педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста начинающего педагога;
- Рейтинг начинающего педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с начинающим педагогом;
- Подведение итогов, выводы.

План-схема реализации наставничества

<i>Планирование и организация работы</i>	<i>Работа с документацией</i>	<i>Контроль за деятельностью начинающего педагога</i>	<i>Формы и методы работы с начинающим педагогом</i>	<i>Форма отчетности начинающего педагога</i>
сентябрь				
Диагностика проблем педагога Организационные вопросы. Изучение программ, пособий. Составление рабочей программы и календарно-тематического планирования. Групповая документация.	Изучение нормативно - правовой базы ДОО (рабочая программа, рабочая программа воспитания, учебный план, план работы ДОО на 2023-2024уч. год). Изучение документации по организации образовательной деятельности.	Оформление групповой документации. Оформление календарно-тематического планирования.	Анкетирование: Профессиональные затруднения. Беседа: Традиции ДООУ. Ближайшие и перспективные планы детского сада. Практическое занятие: планирование и организация работы (изучение основных тем ФООП ДО, составление календарно-тематического планирования,	Оформление групповой документации. Составление календарно-тематического планирования

			знакомство с методической литературой, составление рабочих программ)	
Организация оценки индивидуального развития детей.	Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Карты мониторинга детей).	Создание диагностических (проблемных) ситуаций.	Помощь начинающему педагогу в проведении диагностического обследования детей	Индивидуальные карты развития, Сводный мониторинг детей
октябрь				
Профессиональный рост педагога.	Изучение правовых документов; Должностная инструкция воспитателя.	Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования. Вебинары ЦНППМ, дистанционные конкурсы .	Посещение молодым специалистом занятий наставника. Самоанализ занятия наставником; Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию; Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми	Составление плана по Самообразованию. Просмотр вебинаров ЦНППМ.
ноябрь				
Виды и организация режимных моментов в ДОУ (утро).	Изучение документация по организации образовательной деятельности. (табель посещаемости, утренний фильтр).	Посещение наставником режимных моментов в утренний отрезок времени. Организация утреннего приёма детей (общение с детьми и родителями, индивидуальная работа и игровая деятельность) Ответы на вопросы начинающего педагога.	Методические разработки; Работа с документацией. Обучение составлению отчетности;	Методические рекомендации по организации и проведению режимных моментов.
декабрь				
Виды и организация режимных моментов в ДОУ (вечер).	Изучение документация по организации образовательной деятельности.	Организация совместной деятельности и культурных практик. Прогулка.	Занятие: Современное занятие и его организация; Практикум: Разработка занятия. Цель: научить	Методические рекомендации по организации и проведению режимных моментов.

		Посещение наставником режимных моментов в вечерний отрезок времени.	молодого специалиста грамотно составлять конспект занятия	
январь				
Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ. Документация по организации образовательной деятельности. (план работы с родителями, протоколы родительских собраний).	Организация совместных занятий, досугов с родителями «Новогодние каникулы».	Посещение занятий, мероприятий, праздников у опытных воспитателей; Посещение Занятий Молодого Воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи;	Ведение документации.
февраль				
Работа с режимом СООД.	Изучение локальных нормативных актов ДОУ.	Посещение СООД начинающего воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Посещение открытого занятия молодого воспитателя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ занятия; Практикум: «Современные образовательные технологии, их использование в образовательном процессе ДОУ»;	Самоанализ СООД.
март				
Организация проектно-исследовательской деятельности воспитанников.	Изучение проектов педагогов ДОУ.	Просмотр наставником опытно-экспериментальной деятельности во второй половине дня.	Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения. Структура педагогических воздействий.	Самоанализ, устранение замечаний по факту просмотра
апрель				

Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Изучение санитарных нормативных правил и требований.	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Организация самостоятельной деятельности детей.	Беседа: Виды ситуаций успеха. Консультация по организации РППС в группе.	Создание в группе РППС.
<i>май</i>				
Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. Итоги работы начинающего педагога по самообразованию за год.	Оформление и заполнение отчетной документации	Помощь в проведении мониторинга. Подведение итогов работы за год. Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня начинающим педагогом и педагогом наставником. Степень удовлетворенности и молодого специалиста работой в ГБДОУ детский сад №7 Приморского района	Выступление молодого специалиста на МО. Методическая выставка достижений воспитателя; Анкетирование: Выявление факторов, стимулирующих и препятствующих саморазвитию молодого специалиста; Степень владения молодым специалистом навыками самостоятельной работы Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов	Отчет о результатах наставнической работы.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. 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 модели, так и отследить важные показатели

качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

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

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;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

Заключение.

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с начинающими педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Современное обеспечение методической литературой.

У начинающего педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.