

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №102 комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом
протокол от ____ . ____ .20 ____ г. № ____

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий Г.А.Алавидзе

Приказ от ____ . ____ .20 ____ года № ____

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
на 20 ____ -20 ____ уч.г.**

Срок реализации: 1 год.

Составители:
ФИО., должность
ФИО., должность

Санкт-Петербург

Содержание

1. Пояснительная записка.
 - 1.1. Актуальность.
 - 1.2. Цель и задачи наставничества.
 - 1.3. Ожидаемые результаты.
2. Этапы реализации.
3. План мероприятий.
4. Оценка эффективности программы.
 - 4.1. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога.
 - 4.2. Вводная анкета для молодого педагога.
 - 4.3. Анкета для педагога-наставника для анализа промежуточных результатов работы.
 - 4.4. Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы.
 - 4.5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога.
 - 4.6. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за учебный год.

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. 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. 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.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей.

Персонализированная программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства, самовыражения.

Данная персонализированная программа наставничества является краткосрочной, создана для конкретной пары наставника и наставляемого, разработана совместно куратором, наставником и наставляемым.

1.2. Цели и задачи

Цель: создание условий для успешной адаптации молодого педагога к коллективу коллег, детей, родителей, оказание помощи молодому педагогу в повышении уровня профессионального мастерства и осуществления образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодого педагога.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Познакомить с профессиональной этикой и традициями педагогического коллектива.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.

Направления деятельности:

1. Повышение профессионального мастерства молодого педагога в моделировании образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию образовательного процесса.
4. Развитие профессиональных компетенций.

5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.

1.3. Ожидаемые результаты

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

2. Этапы реализации

Содержание персонализированной программы наставничества реализуется последовательно.

Этап	1 этап. Диагностический	2 этап. Практический	3 этап. Аналитический
Период	сентябрь	октябрь-апрель	май
Задачи этапа	выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.	реализация основных положений Программы.	подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.
Содержание	Педагог-наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям: <ul style="list-style-type: none"> • педагогическое образование; • теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников); • наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста; • ожидаемый результат педагогической деятельности; • выявление особенностей 	Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов. Взаимоподдержка и взаимопомощь. Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей. Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ. Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим. Помощь по подбору и	Анализ результатов работы молодого педагога с детьми. Динамика профессионального роста молодого педагога. Рейтинг молодого педагога среди коллег. Самоанализ своей деятельности за прошедший год. Перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом. Подведение итогов, выводы.

Этап	1 этап. Диагностический	2 этап. Практический	3 этап. Аналитический
	<p>личности педагога.</p> <p>В зависимости от полученных данных, педагог-наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.</p>	<p>использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.</p> <p>Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.</p>	
Формы и методы	<p>Для получения необходимых сведений используются методы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • опрос; • собеседование; • анкетирование; • наблюдение за организацией образовательного процесса в группе. 	<p>Методы: советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.</p> <p>Формы проведения: деловая игры, анализ ситуаций, беседы, собеседования, тренинговые занятия, участие в педсоветах, семинарах, методические консультации, посещение ОД, взаимопосещение ОД.</p>	Анкетирование, тестирование.

3. План мероприятий

Виды наставничества: традиционное, ситуационное.

№ п/п	Тема	Форма	Сроки
1.	Знакомство с педагогом, выяснение проблем, составление плана работы.	Анкетирование, беседа	Сентябрь
2.	Нормативно-правовая база организации образовательной деятельности в ГБДОУ (Закон об образовании в Российской Федерации, ФГОС дошкольного образования, образовательная программа дошкольного образования ГБДОУ и др.).	Консультация	Октябрь
3.	Планирование образовательной деятельности в группе дошкольного возраста: документация воспитателя ГБДОУ.	Консультация	Ноябрь
4.	Формы, методы и технологии организации образовательной деятельности педагога с детьми. Проведение прогулки.	Консультация	Декабрь
5.	Создание развивающей предметно-пространственной среды группы.	Консультация Практикум	Январь
6.	Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения: - в работе с родителями; - в работе с детьми; - в работе с коллегами.	Консультация	Февраль
7.	Взаимодействие с родителями: формы, технологии.	Мастер-класс	Март
8.	Проведение педагогической диагностики. Составление рабочей программы.	Практикум	Апрель
9.	Организация работы с детьми в летний оздоровительный период.	Семинар-практикум	Май
10.	Организация и проведение занятий и совместной деятельности педагога с детьми	Взаимопосещение, анализ, беседа	1-2 раза в месяц

4. Оценка эффективности программы

Результативность и эффективность реализации персонализированной программы наставничества 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.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды,
5. информационно-образовательной среды.
6. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
7. Участие в инновационной работе.
8. Осуществление самообразования.
9. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
10. Дисциплинированность и ответственность.
11. Достижения воспитанников.

Вводная анкета для молодого педагога

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 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):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе 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
- другое (допишите) _____

Анкета для педагога-наставника для анализа промежуточных результатов работы

<p>Уважаемый педагог!</p> <p>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.</p>	
Вопрос	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?	
<p>7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества?</p> <p>Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	
<p>8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным?</p> <p>Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	
<p>Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:</p>	

Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником.

Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?
 - каждый день;
 - 1 раз в неделю;
 - 2–3 раза в месяц;
 - вообще не встречались;
 - другое _____
2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?
 - 3,5–2,5 часа в неделю;
 - 2–1,5 часа в неделю;
 - полчаса в неделю;
 - другое _____
3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:
 - 30–70 процентов;
 - 60–40 процентов;
 - 70–30 процентов;
 - 80–20 процентов;
 - другое _____
4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?
 - да, всегда;
 - нет, не всегда;
 - нет, никогда;
 - другое _____
5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?
 - да, каждый раз после окончания задания;
 - да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
 - да, раз в месяц;
 - нет;
 - другое _____
6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными? _____
7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными? _____
8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период _____

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.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	<i>Прогностические навыки</i>	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 образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООПДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООПДО			
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			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
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 ООПДО			
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 ООПДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООПДО			

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 достаточной (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

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 отсутствуют)	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	Комментарии
1						
2						
3						
4						
5						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						
<p>Руководитель _____ «_____» 20__ г. <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100%;"> подпись Ф.И.О. </div> </p> <p>Наставник _____ «_____» 20__ г. <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100%;"> подпись Ф.И.О. </div> </p> <p>Педагог с результатами наставничества ознакомлен <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100%;"> _____ «_____» 20__ г. </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100%;"> подпись Ф.И.О. </div> </p>						