

УТВЕРЖДЕНА
Приказ от 30.12.2022 г. №162



**Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное
учреждение
«Детский сад №16 «Ромашка» комбинированного вида» г.Сясьстрой**

Персонализированная программа наставничества

Паспорт персонализированной программы наставничества

Наименование программы	Персонализированная программа наставничества в МДОБУ «Детский сад №16 «Ромашка»
Цель	Оказание помощи воспитателю в его профессиональной деятельности, путем развитие профессиональных умений и навыков.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> -Создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации наставляемого педагога ДОУ -Оптимизировать процесс формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагога ДОУ -Формировать активную гражданскую и жизненную позицию воспитателя, развитие у него ответственного и сознательного отношения к работе. -Изучить с наставляемым требования нормативно правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей. -Создать условия для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности. -Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку наставляемого. -Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями. -Развивать способность наставляемого самостоятельно, качественно и ответственно выполнять профессиональные обязанности.
Форма организации наставничества	краткосрочное или целеполагающее наставничество
Срок реализации	сентябрь 2024 года - май 2025 года
Структура программы	<p>Паспорт программы Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации программы Механизмы реализации программы (План реализации персонализированной программы наставничества) Приложение</p>
Составитель программы	Куратор системы наставничества МДОБУ «Детский сад №16 «Ромашка»- Секретарева Н.М., старший воспитатель
Участники программы	наставник: Морсакова М.А., воспитатель наставляемый: Маслова К.Г., воспитатель
Ожидаемые результаты Программы	Повышение качества воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.

Пояснительная записка

В настоящее время, 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 трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО в новых условиях требует подготовки педагогов к работе с родителями.

Персонализированная программа наставничества в МДОБУ «Детский сад №16 «Ромашка» (далее – Программа) - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление - оказание помощи педагогическому работнику в его профессиональном становлении, в полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а так же успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Актуальность

Грамотная поддержка и сопровождение педагога не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами), поможет повысить профессиональные компетенции воспитателя, выстроить профессиональную карьеру. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте воспитателя, нуждающегося в компетентной помощи.

Цель

Оказание помощи воспитателю в его профессиональной деятельности, путем развитие профессиональных умений и навыков.

Ожидаемые результаты:

- Повышение качества воспитательно-образовательного процесса в ДОО.
- Ускорение процесса адаптации и восстановления профессиональных знаний и навыков воспитателя.

1. Основные термины

Наставничество — форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в ДОУ

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержки приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

2. Содержание программы

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов в разные периоды различны.

Программа способствует восстановлению профессионализма педагога и положительно влияет на:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческую самореализацию;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога:

1. Профессионализация - появление новых профессиональных качеств и именно здесь педагогу необходимо наставничество.
2. Социализация – формирование, развитие новых качеств личности.

Наставником является опытный педагог высшей квалификационной категорией, имеющий большой педагогический стаж работы в ДОУ. Наставник обладает высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики образования и воспитания детей дошкольного возраста. Наставник обладает высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Наставляемый – педагог без квалификационной категории, соответствующий занимаемой должности, со стажем работы более 5 лет. Воспитатель нуждается в педагогической поддержке при повышении качества педагогической деятельности, актуализации педагогических знаний и изменений в законодательстве сферы образования и локальных нормативных актов ДОУ.

3. Этапы реализации программы

I этап/ Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
- закрепление пар «наставник - наставляемый»;
- подбор методической литературы для изучения;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

II этап /Реализационный этап включает в себя:

- Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности ДОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии педагога ДОУ.
- Создание в ДОУ условий для личностных проявлений педагога, для его самореализации.
- Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого- педагогического просвещения педагогов в различных формах.
- Вовлечение педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
- Вовлечение педагогов в организацию интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
- Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных педагогами.
- Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.

- Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
- Своевременное решение конфликтных ситуаций (при необходимости).
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление перспективного и календарного плана работы;
- Изучение опыта работы коллег своего ДОУ;
- Показ совместной образовательной деятельности с детьми и режимных моментов наставником;
- Посещение режимных моментов и просмотр совместной образовательной деятельности с детьми организованной наставляемым, с дальнейшим анализом и предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- Консультации наставляемого по организации работы с родителями;
- Самообразование педагога;
- Обсуждение педагогами образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Разнообразные формы работы с наставляемым способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. В методическом сопровождении деятельности наставляемого важно разнообразие мероприятий и их системность, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы педагога ДОУ.

Формы работы: педагогический совет, анкетирование, консультирование, наблюдение педагогического процесса, мастер-класс, открытый просмотр занятий, консультирование, семинар-практикум по созданию методических материалов, круглый стол.

III Этап /Итоговый этап включает в себя:

- Анализ результатов реализации Персонализированной программы наставничества;
- Представление результатов работы системы наставничества в ДОУ на педагогическом совете.

4. Механизм реализации Программы

Реализация Программы рассчитана на пять месяцев, осуществляется наставником, наставляемым, куратором, заведующим ДОУ.

На основе Плана работы по реализации Персонализированной программы наставничества (Приложение №1) осуществляется наставническая деятельность, ее контроль, анализ отчетной документации.

План реализации персонализированной программы наставничества

Содержание	Форма работы	Сроки	Ответственные
Назначение наставника/наставников, куратора Утверждение Персонализированной программы наставничества	Педагогический совет	сентябрь	куратор
«Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе). Правила оформления документации	Анкетирование	сентябрь	куратор, наставник, наставляемый
Актуализация знания локальных нормативных актов ДОУ, ФЗ, актуальных требований СП и СанПин	Консультирование	октябрь	наставник, наставляемый
Актуализация знаний методики проведения совместной образовательной деятельности педагога с воспитанниками. Индивидуальный подход и дифференциация образовательного процесса.	Посещение занятий, режимных моментов у наставника	ноябрь	наставник, наставляемый
Актуализация знаний по составлению конспекта НОД, подготовки к занятию.	Анализ конспекта занятия наставляемого, составление рекомендаций и советов по подготовке к занятию с детьми младшего возраста.		
Актуализация знаний о планировании образовательного процесса в группе (перспективно-календарное планирование воспитательно-образовательной работы)	Анализ перспективно-календарное планирование воспитательно-образовательной работы)	декабрь	наставник, наставляемый
Организация и развитие, совершенствования развивающей предметно-пространственной среды в группе	Мастер-класс по созданию развивающих пособий.	февраль	наставник, наставляемый

	Просмотр РППС других групп ДОУ		
Подготовка и проведение открытого занятия	Открытый просмотр занятия	март	наставник, наставляемый
Знакомство с новыми педагогическими технологиями	Консультирование, обмен опытом, практическое овладение приемами пед.технологии	март	наставник, наставляемый
Работа с родителями (содержание, формы и методы работы).	Консультирование, создание наглядных материалов, тематических презентаций.	апрель	наставник, наставляемый
Нетрадиционные формы работы с родителями	Проведение наставляемым родительского собрания в нетрадиционной форме.	апрель	наставник, наставляемый
Актуализация знаний по организации оздоровительной работы с детьми в летний оздоровительный период.	Консультирование. Совместное составление «Плана летней оздоровительной работы группы»	май	наставник, наставляемый
Подведение итогов работы. Оформление отчетной документации	«Круглый стол». Самоанализ деятельности Анкетирование (Приложение 2,3). Выступление на итоговом педагогическом совете	май	куратор, наставник, наставляемый

План составил(а): воспитатель _____ / _____ /
(подпись наставника)

Ознакомлен(а): воспитатель _____ / _____ /
(подпись наставника)