

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«Детский сад № 39» города Ставрополя**

Утверждаю

Заведующий МБДОУ д/с №39
г.Ставрополя

**Персонализированная программа
наставничества**

наставника _____
над молодым специалистом _____
на 2022/2023 учебный год.

2022 г.

Пояснительная записка

Цель программы – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в дошкольном учреждении и осуществления воспитательной работы с детским коллективом.

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с дошкольниками и их родителями;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- оказание помощи в ведении документации воспитателя.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение занятий молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации игровой, познавательной, исследовательской деятельности детей.
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации различных видов деятельности;
- обеспечение непрерывного повышения качества образовательного процесса;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности дошкольников;
- использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с группой на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с воспитанниками

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ

Содержание	Сроки	Форма работы	Привлекаются к решению вопроса	Анализ результатов выполнения направления наставничества
Составление и согласование индивидуальных планов работы наставника и молодого специалиста	октябрь	Методический совет	Зам. зав. по УВР	
1. «Мой портрет» (определение круга профессиональных интересов, проблем в работе молодого специалиста) (Приложение 1) 2. Знакомство с официальным сайтом образовательной организации и локальными актами, регламентирующими деятельность педагога: Устав МБДОУ д/с № 39 г.Ставрополя; Правила внутреннего трудового распорядка для работников; Положение о рабочей программе педагога; Положение о внутренней системе оценки качества образования; Положение о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся; Календарный учебный график; ООП ДО МБДОУ д/с № 39 г. Ставрополя и др. 3. Инструктаж по работе с документацией группы. 4. Помощь в составлении календарно-тематического планирования. 5. Составление графика посещений молодого специалиста.	октябрь	Консультации, собеседование, моделирование Работа наставника и молодого специалиста.	Зам. зав. по УВР Зам. зав. по УВР	

Методы и организационные формы обучения. Рациональное применение методов, приёмов. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). Выбор приоритетной методической темы для самообразования	ноябрь	Работа наставника и молодого специалиста. Групповая	Зам. зав. по УВР, руководитель Школы молодого воспитателя, коллеги	
Анализ образовательной деятельности. Виды анализа. Индивидуализация и дифференциация: различия, формы, методы.	ноябрь	Практикум Работа наставника и молодого специалиста.	Коллеги	
Методы и приемы формирования познавательной активности обучающихся. Методика проведения досугов и праздников.	декабрь	Круглый стол Работа наставника и молодого специалиста.	музыкальный руководитель	
Работа по организации и совершенствованию развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с возрастными особенностями дошкольников.	январь	Мастер-класс Работа наставника и молодого специалиста.	Коллеги	
Посещение занятий опытных воспитателей с целью наблюдения и последующим анализом. Подготовка к участию в электронных профессиональных сообществах оформление заявки и регистрация.	в течение учебного года	Наблюдение, анализ Работа наставника и молодого специалиста	Руководитель Школы молодого воспитателя, коллеги	
Проектная деятельность на занятиях и в совместной деятельности. Знакомство с новыми педагогическими технологиями	в течение учебного года	Работа в составе творческой группы, Самостоятельно	коллеги	
Организация интегрированного занятия. «Портфолио» воспитателя	февраль	Практическое занятие		

Формы и методы реализации Программы воспитания в совместной деятельности с воспитанниками, во время досугов и календарных дат.	март	Групповая Работа наставника и молодого специалиста.	Коллеги	
Выступление молодого специалиста на заседании Школы молодого воспитателя о состоянии работы по теме самообразования.	апрель	Консультация Работа наставника и молодого специалиста.	Руководитель Школы молодого воспитателя	
Подведение итогов работы за год. Отчёт о результатах работы по самообразованию. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год. Отчет наставника о работе за год по плану работы наставника и молодого специалиста с публикацией на официальном сайте ДОУ	май	Собеседование, анкетирование	Зам. зав. по УВР	

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? да; нет; частично.
2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:
 - в календарно-тематическом планировании: да; нет; частично.
 - в проведении занятий: да; нет; частично.
 - в проведении мероприятий: да; нет; частично.
 - в общении с коллегами, администрацией: да; нет; частично.
 - в общении с воспитанниками, их родителями: да; нет; частично;
 - другое (допишите) _____
4. Что представляет ли для вас трудность:
 - формулировка целей занятия: да; нет; частично.
 - выбор методов и методических приемов для реализации целей да; нет; частично;
 - мотивация деятельности обучающихся да; нет; частично;
 - формулировка вопросов проблемного характера да; нет; частично;
 - создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении да; нет; частично;
 - подготовка для воспитанников заданий различной степени трудности да; нет; частично;
 - активизация воспитанников в обучении да; нет; частично;
 - организация сотрудничества воспитанников да; нет; частично;
 - организация мониторинга и коррекции образовательных достижений воспитанников да; нет; частично;
 - развитие творческих способностей воспитанников да; нет; частично;
 - 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 начинающего воспитателя;

– 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, динамика развития;
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками;
- другое (допишите)

ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Уважаемый сотрудник!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества (ФИО наставника)
в отношении (Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества, на которые руководителю следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
2. Как бы вы оценили требовательность наставника?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?
5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?
7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)
 - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
 - В основном самостоятельное изучение 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
8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?
9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?
10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?
11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным?
12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

Дата

Подпись

