

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 64 комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТА

Решением Педагогического совета
ГБДОУ детского сада №64
комбинированного вида Невского
района Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от 15.01.2024 г.

УТВЕРЖДЕНА

Заведующий ГБДОУ детского сада № 64
комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга
Е. В. Тимофеева
Приказ № 12 от 15.01.2024



**Персонализированная программа наставничества
педагога – наставника Ветровой Г.О.**

Срок реализации: 4 месяца (февраль 2024г. – май 2024 г.)

Разработчики:
Заместитель заведующего Громова Г. В.
Воспитатель Ветрова Г.О.

Санкт-Петербург
2024

1. Паспорт программы

1.	Наименование программы	Персонализированная программа наставничества воспитателя на уровне образовательной организации, профессионального становления молодых/начинающих педагогов в ГБДОУ детском саду № 64
2.	Организация исполнитель	Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 64 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга
3.	Решение об утверждении и Программы	Приказ от 15.01.2024 № 12
4.	Основание разработки программы (нормативно-правовая база)	<p>Федеральный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Федеральные проекты «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»; - Распоряжение правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; - Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; <p>Уровень субъекта РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Распоряжение Комитета по образованию от 30.03.2022 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»; - Распоряжение Комитета по образованию от 08.04.2022 № 746-р «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга»; - Концепция проекта разработки и внедрения целевой модели наставничества в системе образования Невского района Санкт-Петербурга <p>http://www.imc-nev.ru/file/%D0%A1%D0%BE%D0%BF%D0%BF%D0%B0/2022-2023/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D0%B8%D1%8F_%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0_2022.pdf</p> <p>Уровень образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Приказ об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников ГБДОУ детский сад № 64 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга; - Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников ГБДОУ детский сад № 64

		комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга; - Иные локальные акты
5.	Основные цели и задачи программы	<p>Цель: Создание условий для повышения профессиональной компетентности воспитателя в освоении передовых педагогических технологий, связанных с организацией подготовки образовательного процесса с детьми дошкольного возраста и знакомство с особенностями реализации ФОП ДО в контексте ФГОС ДО, а также самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку участников Программы посредством современных педагогических технологий; • Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства участников Программы; • Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками всех участников Программы; • Содействовать раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала наставляемого и наставника путем проектирования индивидуальной профессиональной траектории; • Предупредить в работе наставляемого наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в вопросах подготовки и проведения занятий с детьми дошкольного возраста и поиск возможных путей их преодоления; • Приобщать молодого педагога к корпоративной культуре; • Способствовать планированию карьеры наставляемого, возникновению мотивации к повышению квалификационного уровня; • Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого, развивать его потенциал в инновационной деятельности.
6.	Срок реализации программы Отметка о необходимости продления, причина	Краткосрочная Февраль 2023 - май 2024 учебный год (4 месяца)
7.	Структура программы	Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации
8.	Разработчик и программы	Громова Г.В., зам. зав. по УВР - наставник Ветрова Г.О., педагог - наставник
9.	Реализуемая форма	Индивидуальная (Педагог – педагог)

	наставничес тва	
10.	Модель взаимодейс твия	Традиционная (Опытный педагог – педагог без опыта работы)
11.	Участники программы	Громова Г.В. – куратор Программы Ветрова Г.О. - наставник Дудина О.А.- наставляемый Тышковская А.В., педагог-психолог
12.	Планируем ые результаты	<p>для молодого специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Педагог в полной мере обеспечен теоретической, психологической, методической поддержкой от наставника и специалистов; - Педагог обеспечен информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками; - Педагог получил поддержку в рамках индивидуальной профессиональной траектории сопровождения от наставника в приобщении к корпоративной культуре; - Педагог может определить точки карьерного роста и повышения квалификации; - Педагогу удалось избежать типичных ошибок в организации образовательного процесса с обучающимися; - Определена положительная динамика внедрения молодого педагога в педагогический коллектив; - Определена положительная динамика развития профессиональной деятельности наставляемого; - У наставляемого определен потенциал к развитию в инновационной педагогической деятельности . <p>для наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> - В полной мере имеется обеспечение информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками в сфере наставничества; - Найдены и реализованы эффективные формы для повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства в сфере наставничества самого педагога; - Найдены и реализованы эффективные формы для повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства наставляемого; - Определена положительная динамика развития профессиональной деятельности наставника.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Персонифицированная программа наставничества (далее – Программа) в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 64 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее – Учреждение) разработана в соответствии с нормативно-правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 №АЗ-1128/08, на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; на основании распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; на основании Распоряжения Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623- р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»; в соответствии с Уставом Учреждения и определяет порядок организации наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 64 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга.

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, появится ли у него желание развиваться в сфере дошкольного образования.

Начинающему педагогу необходимо в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники, их родители, коллеги, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма. В результате, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической

деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Молодые специалисты, начиная свою деятельность в дошкольной образовательной организации, испытывают потребность в общении с коллегами, в углубленном изучении методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Несомненно, каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь. В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения начинающих педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами, возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поспособствует организации взаимодействия педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива систематически, либо возникающих спонтанно.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Адресат программы: пара, наставник–педагог Ветрова Г.О., наставляемый – воспитатель Дудина О.А..

Данная Программа будет актуальна для решения проблем профессионального дефицита воспитателя, в отношении которого осуществляется наставничество, связанное с особенностями реализации ФОП ДО в рамках реализации ФГОС ДО и освоении передовых педагогических технологий.

Актуальность программы обусловлена потребностью наставляемого Дудиной О.А. в повышении профессиональной компетентности **на индивидуальной основе** для освоения педагогических технологий по работе с детьми дошкольного возраста, и знакомством с особенностями реализации ФОП ДО в рамках реализации ФГОС ДО.

Наставник заботится о комфортном вхождении наставляемого в педагогический коллектив, определяет сильные и слабые стороны личности наставляемого,

определяет, как подопечный может использовать имеющиеся знания, умения и навыки, как в педагогической деятельности, так и во взаимодействии с коллегами. Наставничество предусматривает как сопровождение молодого педагога в ознакомлении с корпоративной культурой ДООУ, так и систематическую индивидуальную работу по развитию у наставляемого, необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Цель: Создание условий для повышения профессиональной компетентности воспитателя в освоении передовых педагогических технологий и знакомством с особенностями реализации ФОП ДО в рамках реализации ФГОС ДО, а также самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого.

Задачи:

- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку участников Программы посредством современных педагогических технологий;
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства участников Программы;
- Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками всех участников Программы;
- Содействовать раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала наставляемого и наставника путем проектирования индивидуальной профессиональной траектории;
- Предупредить в работе наставляемого наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в вопросах подготовки и проведения занятий с детьми дошкольного возраста и поиск возможных путей их преодоления;
- Приобщать молодого педагога к корпоративной культуре;
- Способствовать планированию карьеры наставляемого, возникновению мотивации к повышению квалификационного уровня;
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого, развивать его потенциал в инновационной деятельности.

Промежуточные результаты:

для молодого специалиста:

- Имеется готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для постановки и решения поставленных задач;
- Имеется способность к выявлению затруднений в вопросах организации учебного процесса и определены возможные пути их преодоления;
- Проявляется способность к анализу выявленных затруднений и предложению их решений;
- В работе отмечена способность к рефлексии способов и результатов своих действий, наставляемый проявляет инициативу в участии в мероприятиях ДОО;
- Появляется заинтересованность в собственном профессиональном развитии и разнообразии инновационных разработок современного педагогического сообщества.

для наставника:

- Подобраны разнообразные формы для повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства начинающего педагога.
- Спроектирована индивидуальная профессиональная траектория сопровождения наставляемого для содействия раскрытию его личностного, профессионального и творческого потенциала.

Планируемые результаты:

для молодого специалиста:

- Педагог в полной мере обеспечен теоретической, психологической, методической поддержкой от наставника и специалистов;
- Педагог обеспечен информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- Педагог получил поддержку в рамках индивидуальной профессиональной траектории сопровождения от наставника в приобщении к корпоративной культуре;
- Педагог может определить точки карьерного роста и повышения квалификации;
- Педагогу удалось избежать типичных ошибок в организации образовательного процесса с обучающимися;
- Определена положительная динамика развития профессиональной деятельности наставляемого.

для наставника:

- В полной мере имеется обеспечение информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками в сфере наставничества;

- Найдены и реализованы эффективные формы для повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства в сфере наставничества самого педагога;

- Найдены и реализованы эффективные формы для повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства наставляемого;

- Определена положительная динамика развития профессиональной деятельности наставника.

Расписание встреч: каждый четвертый вторник месяца, а также по запросу.

Режим работы: смешанный (очный, онлайн)

УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ:

Для продуктивной работы наставнических пар в ГБДОУ детский сад № 64 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга созданы следующие условия:

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

- *руководителя*, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

- *куратора* реализации персонализированных программ наставничества;

- наставников – педагогов, которые:

- имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;

- демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального

взаимодействия с коллегами;

- *педагога-психолога*, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия:

- подготовлены локальные нормативные акты, программы, сопровождающие процесс наставничества педагогических работников;
- назначен куратор программы наставничества, оказывающий консультационную и методическую помощь наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- подготовлена цифровая информационно-коммуникационная среда по сопровождению наставничества (вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения);
- наставник готов к изучению, обобщению и распространению положительного опыта работы;
- куратор организует обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников с участием наставника Программы;
- куратор организует координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- у участников программы имеется доступ к нормотворческой, учебно-методической, научно-методической, информационно-аналитической деятельности региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленной на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- куратор поквартально осуществляет мониторинг результатов наставнической деятельности.

Материально-технические условия и ресурсы:

- помещение (группа короткого дня, музыкальный зал) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;

- доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi - Fi;
- средства для организации видео – конференц - связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

Условия мотивирования и стимулирования:

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах;

Если возможности социокультурного окружения не позволяют полноценно мотивировать и стимулировать наставническую деятельность, образовательная организация может принять участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

Психолого-педагогические условия:

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Программа предусматривает сопровождение программы педагогом психологом, контролирующим процесс взаимодействия наставника и наставляемого:

- педагог-психолог обеспечивает широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; и различные психологические службы при реализации программ наставничества;
- психолог участвует в определении совместимости наставнических пар/групп и оказывает психологическую поддержку участникам Программы посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применение акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов;

Программа направлена на формирование психологической готовности ее участников не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформировать неповторимый профессиональный почерк педагога.

Особенности психологического портрета педагога наставника:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение этических норм в отношении молодого специалиста;
- соблюдение прав и обязанностей наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помогать людям в преодолении трудностей;
- умение работать в команде;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность в наставляемом.

Компетенции необходимые для выполнения функции наставника:

Квалификация	Высшая категория
Педагогические профессиональные навыки и знания	Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста. Умение продуктивно выстраивать взаимоотношение с коллегами, обучающимися. Владение современными технологиями, в том числе ИКТ
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. Отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников.
Возможные профессиональные личные мотивы	Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной компетенции. Потребность в приобретении опыта взаимодействия с коллегами в новом для себя формате.

Основные функции участников в рамках реализуемой Программы:

Уровни структуры	Направления деятельности
Руководитель ОО	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.

	<ul style="list-style-type: none"> 2. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 3. Назначение куратора. 4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Куратор	<ul style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Разработка Программы наставничества. 3. Разработка дорожной карты наставничества. 4. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 5. Контроль процесса Реализации Программы наставничества. 6. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. 7. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 8. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества
Наставник	<ul style="list-style-type: none"> 1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Разработка персонализированных программ наставничества. 3. Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого. 4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого. 5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого. 6. Участие в мониторинге результатов эффективности педагогической деятельности.
Наставляемый	<ul style="list-style-type: none"> 1. Решение поставленных и ситуативных задач через взаимодействие с наставником.
Педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> 1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.

Наставник, с согласия руководителя образовательной организации, может включать других сотрудников дошкольного образовательного учреждения в обучение молодого специалиста, требовать рабочие отчеты у наставляемого как в устной, так и в письменной форме.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа наставничества рассчитана на 1 учебный год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом мнения участников.

Содержание программы реализуется последовательно:

1-й этап –	Наставник совместно с педагогом-психологом определяет круг
------------	--

адаптационный	<p>обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы иметь возможность разработать индивидуальную профессиональную траекторию сопровождения наставляемого.</p> <p>Задачи этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявление профессиональных затруднений молодого педагога; - разработка основных направлений работы с молодым педагогом.
2-й этап – основной (проектировочный).	Наставник совместно с педагогом-психологом, разрабатывает и реализует индивидуальную программу сопровождения, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему проект по самообразованию.
3-й этап – контрольно-оценочный	Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты реализации программы для всех участников Программы:

Для молодого специалиста	<p>Рост профессиональной и методической компетенции;</p> <p>Качественные изменения в профессиональном развитии, во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).</p> <p>Стремление взаимодействовать с участниками образовательного процесса, происходящего в Учреждении, с установкой на открытость, взаимопомощь.</p>
Для наставника	<p>Принятие Программы, как эффективного способа самореализации и повышения квалификации;</p> <p>Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.</p>
Для образовательной организации	<p>Успешная адаптация молодых специалистов.</p> <p>Повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.</p>

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

Форма наставничества	<p>«Опытный педагог – молодой специалист»</p> <p>Задачами такой формы являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сокращение сроков адаптации молодых и начинающих специалистов к профессии, в новом коллективе; • успешное закрепление молодого/начинающего педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, • создание комфортной профессиональной среды внутри ДОУ.
Индивидуальные	<p>Консультирование</p> <p>Беседы</p> <p>Самоанализ деятельности</p> <p>Анкетирование</p> <p>Наблюдение</p> <p>Тестирование</p> <p>Участие в конкурсах</p> <p>Диссеминация опыта</p> <p>Самообразование</p>

	Самообучение в информационном пространстве интернет Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!; Сделаем вместе!; Сделай сам, я подскажу!; Сделай сам, расскажи, что сделал!»
Участие в практических мероприятиях (ДОУ, район, город)	Семинары, конференции, фестивали Тренинги, практикумы, круглые столы Участие в конкурсах, диссеминация опыта Дискуссии Выставки Мастер-классы Конкурсы профессионального мастерства. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет - сообществах. Фасилитация (<i>группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение.</i> <i>Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы)</i>

I ЭТАП АДАПТАЦИОННЫЙ

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование (Приложение 3);
- теоретическая подготовка - знание нормативной базы (профессиональный стандарт педагога, ФГОС ДО, ФОП ДО и т.д.), основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников (по мере заполнения журнала освоения Программы);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста (Приложение 3);
- ожидаемый результат педагогической деятельности (Приложение 2);
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;

- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

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

В зависимости от полученных данных, педагог наставник корректирует цели работы, определяет ее содержание, выбирает методы и формы работы, т.е. вносит коррективы в разработку индивидуального плана по взаимодействию участников Программы.

II ЭТАП СОСТАВЛЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ НА 2023/2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

Индивидуальные планы профессионального становления для каждого участника Программы учитывают:

- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учетом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Основные направления работы:

- уровень базового образования;
- психолого-педагогическая поддержка;
- выявление затруднений в работе;
- посещение открытых просмотров деятельности с детьми;
- мастер-классы по работе с родителями;

- • практическая разработка занятий – обучение;
- • семинары-практикумы;
- • взаимное посещение занятий;
- • обучение самоанализу;
- • работа с документацией;
- • планирование деятельности;
- • контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста;
- • работа по самообразованию.

Примерный индивидуальный план, разработанный с опорой на дорожную карту (Приложение 8)

Планирование и организация работы	Работа с документацией	Формы и методы работы с молодым специалистом	Контроль за деятельностью молодого специалиста	Форма отчетности молодого специалиста
февраль				
<p>Диагностика проблем молодого педагога. Консультация психолога. Подбор наставнической пары. Решение организационных вопросов. Изучение программы сада, методической литературы, пособий. Знакомство со спецификой организации</p>	<p>Знакомство с содержанием ФОП ДО и ФГОС ДО; Знакомство с возрастными особенностями обучающихся, с образовательной программой ДОУ; Знакомство с необходимым перечнем документации на группе; Знакомство с мониторингом индивидуального развития обучающихся. Изучение правовых документов.</p>	<p>Анкетирование, опрос, беседа, аналитика полученных данных. Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!» Посещение семинаров районного ИМЦ по заданной тематике; Консультации; Практические кейсы.</p>	<p>Ознакомление с полученными данными и выявленной проблемой, переведенной в ряд задач для реализации</p>	<p>Заполнение анкеты; Оформление групповой документации; Заполнение перспективного плана работы</p>

работы современными родителями (законными представителями) воспитанников.	Документация по организации взаимодействия с родителями (план работы с родителями, протоколы родительских собраний)			
март				
Решение организационных вопросы. Изучение программы сада, методической литературы, пособий.	Продолжение знакомства с содержанием ФОП ДО и ФГОС ДО; Знакомство с рабочей программой группы согласно календарно - тематическому планированию. Знакомство с практикой заполнения ежедневного планирования	Беседа, консультирование, практическое взаимодействие	Определение активности общения в чате на образовательной платформе «Сферум»	Заполнение журнала сопровождения
Определение степени комфортности нахождения наставляемого в коллективе	Продолжение знакомства с содержанием ФОП ДО и ФГОС ДО; Знакомство с этическим кодексом ОУ	Беседа Консультирование Наблюдение	Знакомство с коллективом на рабочем совещании,	презентация себя на рабочем совещании (мини портфолио)
апрель				
Знакомство с организацией развивающей предметно - пространственной среды Современного детского сада	Продолжение знакомства с содержанием ФОП ДО и ФГОС ДО; Знакомство с методическим пособием О. Шиян «Современный детский сад, каким он должен быть»	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала, выделение зоны для сюжетно-ролевых игр на темы: «школа», «обучение» Обсуждения; Консультации. Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!; Сделаем вместе!; Сделай сам, я подскажу!; Сделай сам, расскажи, что сделал!»	Визуализация результата деятельности по организации ППРС	Внесение предложений по изменению в РППС с учетом полученной информации
Проектирование и анализ образовательной деятельности	Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятий.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ; Практикумы по планированию каждого этапа	Конспект	Конспект занятия с учетом возрастных особенностей обучающихся; Проведение занятия

		ОД; Обсуждения; Консультации; Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!; Сделаем вместе!; Сделай сам, я подскажу!; Сделай сам, расскажи, что сделал!»		
Знакомство с передовыми методиками проведения утренников	Разработка инструментария для самостоятельного проектирования мероприятия на примере выбранной методики	Общие вопросы методики проведения (у т р е н н и к о в и д о с у г о в) мероприятий с воспитанниками и их родителями. Знакомство с тактикой согласования сценария с муз. руководителем; Обсуждения; Консультации; Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!; Сделаем вместе!; Сделай сам, я подскажу!; Сделай сам, расскажи, что сделал!»	Проведение мероприятия	Участие в проведении мероприятия
Изучение передовых технологий по речевому развитию	Знакомство с передовыми технологиями по речевому развитию	Организация М/К для педагогов ДОУ в одной из выбранных техник	Конспект	Конспект проведения встречи, проведение мероприятия
май				
Посещение открытых занятий педагогов ДОУ; Консультация психолога; Повышение компетентности молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.	Ознакомление с различными методиками проведения занятий; Знакомство с проектированием конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ; Практикумы по планированию каждого этапа ОД;	Лист регистрации с мероприятия	Конспект ключевых и интересующих наставляемого моментов проведения мероприятий
Проведение новогоднего утренника	Соблюдение профессионального этикета педагога на утреннике, заучивание сценария	Общие вопросы методики проведения (у т р е н н и к о в и д о с у г о в)	Проведение мероприятия	Проведение мероприятия с учетом полученных знаний

<p>Роль игры в развитии дошкольников. Знакомство с организацией и руководство сюжетно – ролевыми, режиссерскими, дидактическими, подвижными играми. (изготовление атрибутов)</p>	<p>Изучение современной методической литературы по организации игровой деятельности с учетом возрастных особенностей обучающихся</p>	<p>Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ; Практикумы по планированию каждого этапа ОД; Обсуждения; Консультации. Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!; Сделаем вместе!; Сделай сам, я подскажу!; Сделай сам, расскажи, что сделал!»</p>	<p>Лист регистрации с мероприятия</p>	<p>Конспект ключевых и интересующих наставляемого моментов проведения мероприятий</p>
<p>Практика в организации сюжетно-ролевой игры на примере игры в «морское путешествие»</p>	<p>Изучение методической литературы по организации игровой деятельности с учетом возрастных особенностей обучающихся (О.В.Солнцева)</p>	<p>Организация сюжетно-ролевой игры "Школа" с целью закрепить в игре правила поведения в школе. Воспитывать дружеские отношения между детьми; Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!; Сделаем вместе!; Сделай сам, я подскажу!; Сделай сам, расскажи, что сделал!»</p>	<p>Проведение мероприятия</p>	<p>Проведение мероприятия с учетом полученных знаний</p>
<p>Заполнение плана саморазвития</p>	<p>Знакомство с планами развития коллег, изучение памятки по планированию самостоятельного развития в профессии</p>	<p>Консультация; Беседа</p>	<p>План саморазвития</p>	<p>План саморазвития, заполненный с учетом полученных знаний и навыков</p>

III ЭТАП - ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ

Контроль и оценку реализации Программы в целом осуществляет куратор. Это происходит путем заполнения карт, входящих в мониторинг, с учетом входящего, промежуточного и итогового контроля.

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) Оценить качество реализуемой программы наставничества;
- 2) Оценить эффективность и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

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.

Входящий контроль проводится в сентябре посредством анкетирования педагогов в соответствии с Приложением 1, Приложением 2, Приложением 3 и мониторинга индивидуальных достижений детьми старшего дошкольного возраста планируемых результатов в соответствии с требованиями ФГОС ДО, на начало учебного года.

По результатам будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой Программы наставничества. SWOT- анализ проводит куратор программы.

Промежуточный контроль проводится систематически по мере заполнения журналов по реализации Программы в соответствии с Дорожной картой, представленной в Приложении 8, наставляемым и наставником по форме Приложения 4 и Приложения 5.

Итоговый контроль проводится в мае посредством анкетирования педагогов в соответствии с Приложением 6, Приложением 7, и по результатам мониторинга индивидуальных достижений детей старшего дошкольного возраста планируемых результатов в соответствии с требованиями ФГОС ДО, на конец учебного года.

Для оценки соответствия условий организации Программы требованиям модели, по которой она осуществляется, принципам, заложенным в модели, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора, представленная в Приложении 10.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества с помощью карты в Приложении 9.

