

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 35 Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Утверждаю:
Приказ № 51-ПС от 29.09.2023 г.
Подписан электронной подписью
Заведующий Симанкова И.В.

Персонализированная программа

«Воспитатель – педагог-психолог в ДОО»

Молодой специалист: воспитатель Кулешова М.В.

Педагог – наставник: педагог-психолог Луцкая В.В..

Срок реализации: 8 месяцев

Начало реализации: 02.10.2022 г.

Завершение реализации: 31.05.2024 г.

Авторы-составители
Луцкая В.В., педагог-психолог
Манжура В.А, старший воспитатель

Санкт-Петербург

Пояснительная записка

В современной системе образования в России роль педагога является первостепенной, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. 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 профессионализма в работе.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования.

Достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами, поэтому возникает необходимость эффективной организации воспитательно-образовательного процесса при высокой профессиональной компетентности педагогов. В отношении молодых воспитателей это сопровождения профессионально-личностного развития. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом–воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, педагог испытывает потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающий педагог слабо представляет себе повседневную педагогическую практику. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога-наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Цель: реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ДОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого, самореализации и закреплению молодого начинающего специалиста в профессии воспитателя.

Задачи:

- Содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного,

профессионального, творческого потенциала наставляемого путем проектирования индивидуальной профессиональной траектории.

- Оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки наставляемого.

- Содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества.

- Способствовать развитию профессиональных компетенций наставляемого в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества.

- Содействовать закреплению в профессии наставляемого, как молодого и начинающего воспитателя.

- Оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации наставляемого к условиям осуществления педагогической деятельности в ДОУ № 35, ознакомление с традициями и укладом дошкольной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.

- Обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков наставляемого.

- Ускорять процесс профессионального становления и развития наставляемого, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью.

- Содействовать в выработке навыков профессионального поведения наставляемого, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством.

- Познакомить наставляемого с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышая свой профессиональный уровень.

Промежуточные и планируемые результаты:

1. Владение законодательными и нормативными документами, регламентирующими взаимоотношения и взаимодействия педагогов с родителями воспитанников.

2. Ведение документации воспитателя принятой и утвержденной на уровне ДОО

3. Формирование умения создавать развивающую среду, как предметно – пространственную организацию, соответствующую интересам ребенка и способствующую его развитию с учетом критериев:

4. Формирование умения взаимодействовать с родителями на индивидуальных консультациях.

Для молодого специалиста:

- познание молодым 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;

- рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

Особенности реализации и содержание деятельности:

- Изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников.
- Реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки.
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации.
- Знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации.
- Выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей.
- Совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей.
- Устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения.
- Проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе.
- Учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
- Систематически повышать свой профессиональный уровень.
- Участвовать в составлении персонализированной программы наставничества.
- Обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- Вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации.
- Обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

Вид наставничества – традиционный на личной основе.

Формы наставничества:

Педагогический совет, консультация, семинар-практикум, деловая игра, круглый стол, просмотр и анализ открытых занятий, коллоквиум, мастер-класс, разбор кейсов.

Режим реализации – Очный (По необходимости – дистанционный).

Сроки реализации: 8 месяцев

Расписание встреч:

Четверг: 13.00- 14.00

В другие дни – по договоренности

Наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна.

Условия реализации:

- Психолого – педагогические (Соблюдение педагогической этики со стороны коллег: формирование и поддержка положительной самооценки, уверенности в собственных возможностях и способностях).
- Материально – технические (Помещение группы раннего возраста, методическая литература, наглядный материал для организации предметно – пространственной среды, ИКТ – технологии).

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

| Сведения | Молодой специалист | Педагог-наставник |
|----------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| Фамилия, имя, отчество | Кулешова Мария Викторовна | Луцкая Виктория Владимировна |
| Образование | среднее специальное | высшее |
| Педагогический стаж | нет | 20 лет |
| Должность | воспитатель | Педагог-психолог |
| Квалификационная категория | Без категории | Высшая квалификационная категория |

Этапы реализации программы.

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

- 1- й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
- 2- й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
- 3- й этап – контрольно-оценочный.

1 этап. Адаптационный (Диагностический)

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:

Педагог-наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

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

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

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

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на период реализации программы. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления 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.

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 педагогов в соответствии с задачами ДООУ 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 опытным педагогом начинающему;
- ✓ 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 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.

Формы работы педагога-наставника с наставляемым молодым педагогом.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов,

используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

| Формы работы с молодым педагогом | |
|--|--|
| <i>Организации - партнеры</i> | <i>Уровень образовательной организации</i> |
| 1. Курсы повышения квалификации. 2. Семинары, конференции, фестивали. 3. Вебинары. 4. Конкурсы профессионального мастерства. 5. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах. | 1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога- 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра. 12. Круглый стол Конкурс профессионального мастерства. |

План реализации

| Дата | Тема | Вид |
|--------------------|--|---------------|
| октябрь | Организационная встреча. | Беседа |
| | Анкета «Ожидания наставника» | Анкетирование |
| | Анкета «Ожидания наставляемого» | |
| | Изучение нормативно -правовой базы ДОО | Консультация |
| | Сведения о родителях | Консультация |
| | Написание протокола ППК | Консультация |
| ноябрь | Написание характеристики | Консультация |
| | Анализ литературы | Консультация |
| | Особенности развития детей раннего возраста Целевые ориентиры | Консультация |
| | Планируемые результаты освоения программы в раннем возрасте, по областям | Консультация |
| | Педагогическая диагностика | Консультация |
| Занятие. Структура | Консультация | |

| | | |
|---------|--|-------------------------|
| декабрь | Совместная деятельность. Структура | Консультация |
| | Прогулка. Структура | Консультация |
| | Занятие педагога-психолога и воспитателя в группе | Совместная деятельность |
| | Создание картотеки потешек по режимным моментам | Консультация |
| январь | Подготовка видео консультации по речи №1 | Консультация |
| | Обучение монтажу видеофильмов | Консультация |
| | Подготовка видео консультации по речи №2 | Консультация |
| февраль | Документы для аттестация | Консультация |
| | Конкурс «Педагогический дуэт». Видео Визитка | Коллективная работа |
| | Конкурс «Педагогический дуэт». Мастер-класс | Коллективная работа |
| | Конкурс «Педагогический дуэт». Круглый стол | Коллективная работа |
| | Особенности взаимодействия с родителями | Консультация |
| март | Особенности взаимодействия с педагогами | Консультация |
| | Разбор кейсов | Мастер-класс |
| | Разбор кейсов | Мастер-класс |
| | Разбор кейсов | Мастер-класс |
| апрель | Диагностика. Мониторинг | консультация |
| | Подготовка к ППК | Коллективная работа |
| май | Анкета «Оценка реализации программы наставничества наставляемым» | Анкетирование |
| | Анкета «Оценка реализации программы наставничества наставником» | Анкетирование |
| | Анализ результатов | Анализ |
| | Педсовет | Участие |

Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми 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 всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется

творческий потенциал.

Приложения к программе:

1. Анкета для наставляемого - 1 этап

Определение личной удовлетворённости
участием в программе наставничества

2. Анкета для наставника - 1 этап

Определение личной удовлетворённости
участием в программе наставничества

3. Анкета для наставляемого - 2 этап

Для мониторинга программы (по завершении работы)

4. Анкета для наставника - 2 этап

Для мониторинга программы (по завершении работы)

Анкета для наставляемого

1 этап

Определение личной удовлетворённости участием в программе наставничества

Наставляемый: _____.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где.

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 5, где 1 – низкий результат, а 5 – высокий результат.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником?

1 2 3 4 5

4. Насколько полезными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?

1 2 3 4 5

5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?

1 2 3 4 5

6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?

1 2 3 4 5

7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?

1 2 3 4 5

8. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?

1 2 3 4 5

9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?

1 2 3 4 5

10. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта?

1 2 3 4 5

11. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?

1 2 3 4 5

12. Вы рады, что участвуете в программе? (да/нет)

Анкета для наставника

1 этап

Определение личной удовлетворённости участием в программе наставничества

Наставник: _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где.

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 5, где 1 – низкий результат, а 5 – высокий результат.

3. Насколько в программе наставничества Вам важен комфорт?

1 2 3 4 5

4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?

1 2 3 4 5

5. Насколько могут быть полезны групповые встречи?

1 2 3 4 5

6. Насколько могут быть полезны личные встречи?

1 2 3 4 5

7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?

1 2 3 4 5

8. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс.

1 2 3 4 5

9. Ожидаемая помощь с Вашей стороны наставляемому в раскрытии и оценке личного профессионального потенциала.

1 2 3 4 5

10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.

1 2 3 4 5

11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого.

1 2 3 4 5

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

Анкета для наставляемого

2 этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 5, где 1 – низкий результат, а 5 – высокий результат.

2. Насколько комфортным было общение с наставником?

1 2 3 4 5

3. Насколько полезными, как Вам кажется, были личные встречи с наставником?

1 2 3 4 5

4. Насколько оправдались Ваши ожидания?

1 2 3 4 5

5. Ощущение поддержки наставника

1 2 3 4 5

6. Помощь наставника

1 2 3 4 5

7. Оцените ощущение безопасности при общении с наставником

1 2 3 4 5

8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?

1 2 3 4 5

9. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта

10. Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального будущего?

11. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

Анкета для наставника

2 этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 5, где 1 – низкий результат, а 5 – высокий результат.

2. Насколько комфортно было общение с наставляемым?

1 2 3 4 5

3. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?

1 2 3 4 5

4. Насколько были полезны групповые встречи?

1 2 3 4 5

5. Насколько были полезны личные встречи?

1 2 3 4 5

6. Насколько удалось спланировать работу?

1 2 3 4 5

7. Уровень удовлетворения от работы с наставляемым

1 2 3 4 5

8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой

1 2 3 4 5

9. Оцените полезность проекта для Вашего наставляемого

1 2 3 4 5

10. Оцените полезность проекта для Вас

1 2 3 4 5

11. Что особенно ценно для Вас в программе?

12. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 290930343710282493392205396682444359568355846696

Владелец Симанкова Ирина Владимировна

Действителен с 04.09.2023 по 03.09.2024