

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 78 «ИВУШКА»
(МБДОУ №78 «Ивушка»)

ул. Декабристов, 4, г. Сургут, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, 628416,
тел. 32-35-68, факс 32-13-90, E-mail: ds78@admsurgut.ru

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ №78 «Ивушка»
И.В. Куликова

Подписано электронной подписью
Сертификат:
24B465C3713091A635279CD2575A25E816BFC0FC
Владелец:
Куликова Ирина Владимировна
Действителен: 08.02.2022 с по 08.05.2023

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Ф.И.О наставника: педагог-психолог Ахмедова Д.К.
Ф.И.О молодого педагога: педагог-психолог Васильева Д.В.
Период наставничества: с 01.09.2022-31.05.2023

Составитель: педагог-психолог,
первой квалификационной категории
Ахмедова Д.К.

г.Сургут
2022 г.

Пояснительная записка

Актуальность программы

Дефицит педагогических кадров в данное время является одной из острых проблем, стоящих в системе образования. Ежегодно ВУЗами и колледжами выпускаются молодые специалисты, которые не могут преодолеть трудности первого года работы в образовательном учреждении и быстро меняют свою профессию.

Актуальность данной программы наставничества обусловлена оказанием помощи в адаптации вновь принятому молодому специалисту, повышению его мотивации к работе в образовательном учреждении.

Данная программа наставничества предусматривает за достаточно короткий промежуток времени (1 учебный год) организовать эффективное проведение системной работы наставника с целью оказания помощи молодому специалисту в процессе его профессионального становления и роста.

Цель наставничества является создание комфортных условий для адаптации молодого специалиста, успешное закрепление на месте работы, совершенствование профессиональных компетенций педагогического работника, а также формирование у него устойчивого желания остаться в профессии и продолжить дальнейшее развитие в выбранном направлении.

Задачи:

- оказать помощь в профессиональной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления психолого-педагогической деятельности, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- сформировать потребность наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности с целью совершенствования результативности коррекционного процесса;
- развивать интерес наставляемого лица к методике построения и организации результативного коррекционного процесса;
- ориентировать наставляемое лицо на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать повышению мотивации наставляемого лица к дальнейшему профессиональному развитию.
- ускорить процесс профессионального становления педагога-психолога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Реализация персонализированной программы наставничества

Срок реализации программы: 1 год.

Режим работы: очный

Форма наставничества: индивидуальная – взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

Виды наставничества:

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

Реверсивное наставничество – молодой специалист становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого специалиста в вопросах методики и организации коррекционного процесса.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

- индивидуальное собеседование, анкетирование;
- активные методы: индивидуальное консультирование, взаимопосещение занятий, составление памяток, мастер-классы, проектирование, диагностика воспитанников;
- метода самоконтроля и самооценки (самоанализ занятия), составление своего портфолио молодым специалистом.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- взаимопонимание;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

Формируемые компетенции:

Социально-психологическая компетенция, связанная с готовностью решать профессиональные задачи, в том числе в режиме развития.

Профессионально-коммуникативная компетенция, определяющая степень успешности педагогического общения и взаимодействия с субъектами образовательного процесса.

Общепедагогическая компетенция, включающая в себя психологическую и педагогическую готовность к разворачиванию индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов личности; знания основ педагогики и психологии.

Предметная компетенция в сфере предметной специальности: знания в области коррекционной педагогики и психологии, методики её реализации.

Управленческая компетенция, т.е. владение умениями проводить педагогический анализ, ставить цели, планировать и организовывать деятельность.

Рефлексивная компетенция, т.е. умение видеть процесс и результат собственной психолого-педагогической деятельности.

Информационно-коммуникативная компетенция, связанная с умением работать в сфере ИК-технологий.

Компетенция в сфере инновационной деятельности, характеризующая молодого специалиста как экспериментатора.

Креативная компетенция, т.е. умение молодого специалиста выводить деятельность на творческий, исследовательский уровень.

Этапы реализации программы:

Программа включает в себя три этапа:

Адаптационный этап.

На данном этапе происходит знакомство опытного педагога (наставника) с молодым специалистом (наставляемым), в ходе которого наставник анализирует затруднения наставляемого, пробелы в его подготовке в части общих и профессиональных компетенций с опорой на профессиональный стандарт педагога-психолога.

Основной этап.

В ходе основного этапа осуществляется совместная деятельность наставника и наставляемого с целью преодоления затруднений, а также личностного и профессионального развития наставляемого.

Контрольно-оценочный этап.

На завершающем этапе производится оценка уровня профессиональной компетентности молодого специалиста и определяется степень его готовности к самостоятельному выполнению должностных обязанностей. При необходимости может быть принято решение о продлении программы наставничества.

Участники программы: наставник, наставляемый (молодой специалист)

Программа наставничества строилась на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде. Чтобы взаимодействие с молодым специалистом стало конструктивным и приносило желаемый эффект, я придерживалась следующих правил общения: не приказывать, не обязывать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не ставить диагноз.

Процесс взаимодействия с молодым специалистом выстраивалась, используя классическую модель «менторинг». Данная модель известна с давних времен. Часто ее называют «наставничество один на один», как бы внутренний круг наставничества с опорой на внешний круг взаимодействия с другими участниками педагогического процесса. Так как тесное общение происходит системно, то между мной и подопечным устанавливаются дружеские, доверительные отношения, способствующие быстрому вхождению в профессию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм и методов оказания помощи на основе анализа его потребностей. (собеседование, анкетирование)

2. Посещение занятий молодого специалиста и организация посещения молодым специалистом занятий опытных коллег (взаимопосещение уроков, их анализ и самоанализ).

3. Оказание методической помощи молодому специалисту в планировании и анализе педагогической деятельности. (индивидуальные консультации, виртуальное наставничество с использованием онлайн-сервисов социальных сетей и платформ дистанционного обучения)

4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы. (мастер-классы, семинары, консультации, совместное участие в проектах)

5. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ (привлечение к участию в мастер-классах, использование онлайн-сервисов социальных сетей и платформ дистанционного обучения).

7. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста (составление своего профессионального портфолио молодым педагогом, анализ вместе с педагогом-наставником показателей мониторинга развития воспитанников, собственной деятельности).

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

- планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации коррекционного-процесса; совместно разрабатывает Адаптированные образовательные программы для детей дошкольного возраста различной нозологии и другие учебно-методических документов по коррекционной деятельности;
- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем, в том числе выстраивание конструктивной коммуникации с родителями;
- посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Ожидаемые результаты для участников программы

- адаптация начинающего педагога-психолога в учреждении и закрепление молодого специалиста в ДОУ;
- сформированность практических, индивидуальных, самостоятельных навыков коррекционной деятельности;
- повышению профессиональной компетентности молодого специалиста в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию познавательной, творческой и самостоятельной деятельности воспитанников;
- использование в работе молодого специалиста новых педагогических технологий.

Персонализированный план наставничества на 2022-2023 учебный год

Цель: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

№ п/п	Содержание	Срок	Формы работы	Ответственный
1.	Знакомство с молодым специалистом (рассказ молодого специалиста о себе)	Сентябрь 2022	Первичная беседа	Ахмедова Д.К., Васильева Д.В.
2.	Составление индивидуального плана наставничества	Сентябрь, 2022	Совместная разработка плана	Ахмедова Д.К., Васильева Д.В.
3.	Правила оформления документации	Сентябрь-Октябрь 2022	Консультация с демонстрацией документов наставника, ответы на вопросы молодого специалиста	Ахмедова Д.К., Васильева Д.В.
4	Просмотр молодым специалистом, организационных моментов проводимых наставником	Ноябрь 2022	Показ, разбор мероприятия	Ахмедова Д.К., Васильева Д.В.
5	Помощь в подборке диагностических методик по исследованию психологического климата в группе детского сада	Декабрь 2022	Определение актуальности форм и используемых методик	Ахмедова Д.К., Васильева Д.В.
6	Посещение молодым педагогом занятия у наставника по развитию эмоций по программе «Цветик-семицветик»	Январь 2023	Просмотр и разбор занятия	Ахмедова Д.К., Васильева Д.В.
7	Посещение образовательной деятельности наставником с целью выявления затруднений, оказания методической помощи	Январь 2023		Ахмедова Д.К., Васильева Д.В.
8	Организация работы по подготовке и проведению совместных мероприятий	Февраль 2023	Совместная проработка материалов	Ахмедова Д.К., Васильева Д.В.
9	Ознакомление с диагностическими методиками по психологической готовности к обучению	Март 2023	Актуальность использования рекомендуемого диагностического материала	

	в школе			
10	Организация РППС кабинета педагога-психолога (подготовка бланков и опросников по изучению адаптации воспитанников, карточек, раздаточного материала к занятиям)	Апрель 2023	По мере необходимости	Ахмедова Д.К., Васильева Д.В
11	Помощь в подготовке материалов к семинарам-практикумам	Апрель 2023	Определение актуальности форм и используемых средств	Ахмедова Д.К., Васильева Д.В
12	Организация работы с родителями по психопросвещению по вопросам развития и воспитания	Май 2023	Составление рекомендаций	Ахмедова Д.К., Васильева Д.В
13	Подготовка отчета по теме самообразования, статьи в сборники и журналы, участие в конкурсах	Май 2023	Анализ материалов	Ахмедова Д.К., Васильева Д.В

Анкета для молодых специалистов и наставников
«Анализ работы с молодым специалистом»
очень хорошо – 4; да – 3; недостаточно хорошо – 2; нет – 1.

№п/п	Вопросы	Отметка молодого специалиста	Отметка наставника
1.	Умеет ли молодой специалист планировать свою деятельность?		
2.	Может ли самостоятельно подготовить конспект занятия, учитывая технологические требования и методические рекомендации?		
3.	Умеет ли прогнозировать результат деятельности воспитанников?		
4.	Применяет ли в работе деятельностный метод обучения?		
5.	Использует ли разные формы организации деятельности воспитанников на занятии?		
6.	Объективно ли оценивает результат деятельности воспитанников?		
7.	Чередует ли виды работ на занятии?		
8.	Стремится ли оптимизировать коррекционный процесс?		
9.	Способствует ли развитию у воспитанников навыков саморегуляции и самоконтроля?		
10.	Использует ли инструкции, технологические карты, схемы на уроке?		
11.	Может ли проанализировать коллег коллег по заданной схеме?		
12.	Владеет ли самоанализом занятия?		
13.	Умеет ли фиксировать причины собственных затруднений?		
14.	Прислушивается ли к мнению более опытных коллег?		
15.	Проявляет ли творческую инициативу?		
16.	Совершенствует ли свой теоретический уровень?		
17.	Пополняет ли «методическую копилку»?		
18.	Принят ли в коллективе коллегами?		

Анкета определения личной удовлетворённости участием в программе наставничества

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

Анкета наставляемого

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 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

Вопросы	Баллы
1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько полезны/интересны, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от программы?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Что особенно ценно для Вас в программе?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Вы довольны тем, что участвуете в программе? (да/нет)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Анкета наставника

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 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

Вопросы	Баллы
1. Насколько в программе наставничества Вам важен комфорт?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Ожидаемая помощь с Вашей стороны наставляемому в раскрытии и оценке личного профессионального потенциала?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13. Что особенно ценно для Вас в программе?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

Анкета удовлетворенности наставляемого

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

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

Вопросы	Баллы
1. Насколько комфортным было общение с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Насколько полезным/интересным, как Вам кажется, были личные встречи с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Ощущение поддержки наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Помощь наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Оцените ощущение безопасности при общении с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от программы?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального будущего?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Анкета удовлетворенности наставника

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

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

Вопросы	Баллы
1. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько были полезны/интересны групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько были полезны/интересны личные встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько удалось спланировать работу?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Уровень удовлетворения от работы с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Оцените полезность программы для Вашего наставляемого?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Оцените полезность проекта для Вас?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Что особенно ценно для Вас в программе?	
12. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)	