

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад  
«Теремок» Боковского района

**Персонализированная Программа**  
**работы педагога-наставника с педагогом, имеющим профессиональные**  
**затруднения**

Наставник Васильева Н.С. (воспитатель)

Наставляемый Куликова Л.В. (воспитатель)

**01.12.2023 по 31.05.2024**

**ст. Боковская**

## **Содержание**

1. Пояснительная записка
2. Общие положения
3. Принципы организации наставничества
  - 3.1. Правила общения
  - 3.2. Обратная связь как инструмент развития
  - 3.3. Условия эффективности организации наставничества
  - 3.4. Ожидаемые результаты
4. Содержание программы
  - 4.1. Система работы с педагогом, имеющим профессиональные затруднения
  - 4.2. Этапы реализации программы
  - 4.3. Формы работы педагога наставника с педагогом, имеющим профессиональные затруднения
  - 4.4. Перспективный план организации наставничества с педагогом, имеющим профессиональные затруднения
  - 4.5. Показатели эффективности внедрения Программы наставничества
5. Заключение

## **1. Пояснительная записка**

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится и в ФОП ДО, «Профессиональном стандарте педагога в ДОУ», национальном проекте «Образование». Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время - это достаточно сложная задача для специалиста. Педагогическое образование не гарантирует успех педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми. Педагоги испытывающие затруднения на начальном этапе педагогической деятельности: Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики Учреждения, коллектива, родительского социума. Во-вторых, педагог, имеющий профессиональные затруднения, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития воспитанников, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни». Один из способов гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию – это организация наставничества. При этом важно, чтобы начинающий коллега не разочаровался в выборе профессии, а наоборот – ощутил свой успех и стремился дальше совершенствовать себя. Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости адаптации и сопровождения профессионально-личностного развития воспитателей. При взаимодействии опытных и педагогов, имеющих профессиональные затруднения происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства, самовыражения, кадрового потенциала Учреждения. Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с педагогом, имеющим профессиональные затруднения на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 6 месяцев.

## **2. Общие положения**

**Цель программы** - оказание помощи педагогу, имеющему профессиональные затруднения в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие и раскрытие творческого потенциала.

Для реализации поставленной цели, необходимо решение следующих задач:

1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения с педагогом, имеющим профессиональные затруднения.

2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям ДООУ и т.д.).
3. Оказывать помощь и поддержку педагогу, имеющему профессиональные затруднения в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.
4. Вызвать у педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности.

### **3. Принципы организации наставничества**

Совместная деятельность наставника и педагога, имеющего профессиональные затруднения принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами: Мотивация Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда педагог, имеющий профессиональные затруднения на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет. Сотрудничество Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро «отпугнет» новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных. Системность Развитие и поддержка педагога, имеющего профессиональные затруднения должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «зону ближайшего развития» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с педагогом, имеющего профессиональные затруднения.

#### **3.1. Правила общения**

Между наставником и педагогом, имеющим профессиональные затруднения должен идти постоянный диалог, межличностная коммуникация. Чтобы взаимодействие с педагогом было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать следующие правила общения:

- следует сформировать доверительную обстановку;
- не навязывать своего мнения, не проповедовать;
- для предотвращения проблемы задавать вопросы об оценке разных действий, а не высказывать прежде свои оценочные суждения;
- не перегружать педагога рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов;

- постараться выделять ключевые вопросы, на них и будет приходиться внимание, чтобы педагогу не пришлось сталкиваться с множеством различной информации;
- формулировать задачи конкретные, измеримые, достижимые, соответствующие деятельности;
- составить предварительное расписание регулярных встреч;
- установить основные правила, которых оба будут придерживаться;
- во время встреч вести записи и использовать их как основу для будущих дискуссий;
- постараться сохранить хорошие взаимоотношения в течение всего периода совместной работы.

Эффективные встречи обеспечат понимание цели и удовлетворение от достигнутого.

### **3.2. Обратная связь как инструмент развития**

Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий наставляемого в конкретной ситуации.

Важными составляющими этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем. Для наставника велика опасность раскритиковать наставляемого.

Обратная связь поможет наставнику в том, чтобы без обид указать педагогу на его ошибки. Этапы обратной связи:

1. Описание ситуации, о которой предоставляется обратная связь.
2. Описание своего отношения к этой ситуации и ее последствий.
3. Пожелания по поводу дальнейших результатов действий собеседника в аналогичных ситуациях, способы повышения эффективности работы.

**Принципы обратной связи.** Сбалансированность, позитивная направленность.

Педагог должен почувствовать, что обратная связь помогает ему развиваться.

Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение.

Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для наставляемого. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для педагога, имеющего профессиональные затруднения, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.

### **2. Конкретность.**

Обратная связь — это не дискуссия о том, сказал или не сказал наставляемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию.

Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему. Догадки о чьих-то мотивах привносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.

### **3. Направленность на поведение, безоценочность.**

Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой.

Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. Наставнику нужно включить наставляемого в процесс, а не выключить его критикой.

### **4. Своевременность.**

Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в наставничестве, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник:

### **5. Активность**

Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Необходимо давать педагогу шанс исправить ошибки самостоятельно:

### **3.3. Условия эффективности организации наставничества**

Для качественной организации наставнической деятельности в ДООУ необходимо соблюдать основные условия:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого педагога, имеющего профессиональные затруднения.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы.
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

### **3.4. Ожидаемые результаты**

#### **Наставничество для наставника:**

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое уметь ими поделиться;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;

- происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для педагога, имеющего профессиональные затруднения

- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;

- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

#### **4. Содержание программы**

##### **4.1. Система работы с педагогом, имеющего профессиональные затруднения**

Система работы с педагогом, имеющего профессиональные затруднения

начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.

##### **4.2. Этапы реализации программы**

Программа наставничества рассчитана на 6 месяцев. 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 этап. Адаптационный «Добро пожаловать! Мы все тебе рады!»**

Задачи этапа: адаптация педагога, имеющего профессиональные затруднения, выявление профессиональных затруднений педагогов; разработка основных направлений работы с педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность педагога, имеющего профессиональные затруднения 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;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

В зависимости от результатов диагностического этапа разрабатывается индивидуальный план профессионального становления педагога.

Результативность и эффективность реализации индивидуального плана

профессионального становления анализируется педагогом наставником и педагогом, имеющего профессиональные затруднения не реже 1 раза в 2 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления педагога могут вноситься изменения и дополнения.

## **2 этап.** Основной, развивающий «Попробуй себя! Я тебе помогу»

Задача этапа: реализация профессионального становления педагога, имеющего профессиональные затруднения

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- 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 ФОП ДО и задачами реализуемых программ;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- 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 «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы педагога, имеющего профессиональные затруднения с детьми;
- динамика профессионального роста педагога, имеющего профессиональные затруднения;
- рейтинг педагога, имеющего профессиональные затруднения среди коллег;
- самоанализ своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы с педагогами;
- подведение итогов, выводы.



### 4.3. Формы работы педагога-наставника с педагогом, имеющим профессиональные затруднения

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство педагога, имеющего профессиональные затруднения, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки педагога, имеющего профессиональные затруднения, от поставленных задач.

№	Этап	Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом
1.	«Добро пожаловать! Мы все тебе рады!» (Адаптационная ступень)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Беседа-знакомство;</li> <li>- опрос;</li> <li>- собеседование;</li> <li>- анкетирование;</li> <li>- тестирование;</li> <li>- наблюдение за организацией воспитательно образовательного процесса в группе;</li> <li>- консультирование по изучению нормативноправовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, по ведению документации.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Корпоративное мероприятие «Посвящение в педагоги»;</li> <li>- разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности);</li> <li>- психологические диагностические тесты ;</li> <li>- тьюторство как основной ресурс наставничества: постоянное взаимодействие с педагогом при реализации индивидуального маршрута сопровождения с учетом индивидуальных особенностей личности наставляемого.</li> </ul>
2.	«Пробуй себя! Я тебе помогу!» (Основная развивающая ступень)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Взаимопосещения занятий, режимных моментов;</li> <li>- личный пример;</li> <li>- информирование (инструктирование);</li> <li>- обучение на рабочем месте (метод близнецов, делегирование полномочий);</li> <li>- создание развивающей предметнопространственной среды.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Мастер-классы;</li> <li>- семинары-практикумы;</li> <li>- «кейс»-метод (решение набора различных профессиональных задач проблем). Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой;</li> <li>- создание чек-листов («контрольных списков» важных дел) по различным рабочим вопросам;</li> <li>- «коуч»-метод («терапия успеха»). Образец того, как состояться в профессии. Оказание помощи в постановке и достижении цели;</li> <li>- «тайм-менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий</li> </ul>

			для творчества. Это искусство правильно организовать свое время
3.	«У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!» (Контрольно-оценочная ступень)	- Подготовка педагога, имеющего профессиональные затруднения к предстоящей аттестации; - подготовка и показ открытого занятия; - самостоятельная организация и проведение родительского собрания; - выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете.	- активное участие в инновационной деятельности ДОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)

#### 4.4. Перспективный план организации наставничества с педагогом, имеющим профессиональные затруднения

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1. Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов педагога, имеющего профессиональные затруднения	1. Подбор, разработка диагностических материалов.  Осуществление диагностических процедур.	Декабрь
1. Организация развивающей предметно-пространственной среды (далее - РППС) в групповом помещении	1. Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями	Январь
1. Знакомство с современными педагогическими технологиями – оснащения предметно-развивающей среды	1. Организация работы по ознакомлению педагога с современными технологиями	Февраль
1. Использование современных педтехнологий в образовательной деятельности. 2. Организация режимных моментов педагога, имеющего профессиональные затруднения	1. Консультация «Новые медиатехнологии», обмен опытом, помощь наставника. 2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения.	Март
1. Аттестация 2. Введение в процесс аттестации	1. Консультирование по оформлению документов 2. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Апрель
1. Подготовка к работе с детьми в летний период. 2. Подведение итогов работы	1. Консультация и ответы на интересующие вопросы. 2. Самоанализ молодого педагога.	Май

#### **4.5. Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества**

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

##### **Цели мониторинга:**

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы 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.**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников;

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник наставляемый".

**Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность и т.п.)

## **5. Заключение**

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.