

Российская Федерация
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 309» (МБДОУ № 309) 660131,
г. Красноярск, ул. Воронова д. 16 Д, тел: 8 (391) 220-26-51, 266-30-90
e-mail: dou309@mailkrsk.ru , веб-сайт: <http://kras-dou.ru/309>

Рассмотрено
на педагогическом совете
30.08. 2024 г. Протокол № 1

Утверждено
приказом от 30.08. 2024 г. № 222-П
и.о. заведующего МБДОУ № 309
_____ Е.А. Карпюк

**Персонализированная программа наставничества
на период 2024 – 2025гг.**

Наставляемый: Юнг Л.В.– воспитатель МБДОУ № 309

Наставник: Нетесова Т.С., воспитатель МБДОУ № 309

г. Красноярск, 2024г.

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1 Пояснительная записка

Актуальность

В условиях модернизации образовательной системы в России роль педагога становится более значимой, а требования к его личностным и профессиональным качествам, а также социальной и профессиональной позиции, значительно возрастают.

Молодые специалисты обладают такими же должностными обязанностями и несут такую же ответственность, как и их опытные коллеги, в то время как воспитанники, их родители и администрация образовательного учреждения ожидают от них такого же высокого уровня профессионализма.

Изменения в обществе и образовательной системе привели к возникновению различных социальных и профессиональных трудностей, с которыми сталкиваются молодые педагоги в процессе адаптации к своей работе. Период вступления в профессию для них характеризуется высокой напряженностью и является ключевым для их личностного и профессионального роста. Успешность этого этапа определяет, станет ли новый воспитатель полноценным специалистом в области дошкольного образования или выберет другую профессиональную траекторию

Каждый руководитель образовательной организации понимает, что для достижения желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников необходим оптимальный подход к работе с кадрами.

Для успешной организации воспитательно-образовательного процесса важна высокая профессиональная компетентность педагогов. Идея разработки программы возникла из осознания необходимости поддержки профессионального и личностного развития молодых воспитателей. Взаимодействие между опытными и молодыми педагогами способствует интеллектуальному обмену, делению опытом, совместному творчеству, а также развитию профессиональных

Персонализированная программа наставничества (далее — программа) создана с целью развития педагога, формирования его активной позиции и становления его как личности и индивидуальности, а также как специалиста, обладающего необходимыми навыками в своей области.

Программа ориентирована на поддержку молодых педагогов-воспитателей, имеющих менее трех лет опыта работы в дошкольном образовании. Начинающие специалисты, приступая к деятельности в дошкольной образовательной организации, испытывают необходимость в общении с коллегами и в углубленном понимании психологии детей, а также методик дошкольного воспитания и обучения. Освоение профессии является длительным процессом, который требует развития профессиональных компетенций и формирования

Проблема становится особенно актуальной в контексте перехода на ФГОС и ФОП ДО, поскольку требования к повышению профессиональной компетентности специалистов значительно возрастают. Для решения этих стратегических задач необходимо создать гибкую и мобильную систему индивидуального наставничества, которая оптимизирует процесс профессионального роста молодого педагога и способствует формированию у него мотивации к самосовершенствованию,

саморазвитию и самореализации. Данная программа направлена на организацию взаимодействия педагог-наставника с молодым специалистом

1.2 Цели и задачи.

Цель: оказание поддержки молодому педагогу в повышении его профессионального уровня, адаптации к условиям работы в дошкольном образовательном учреждении, а также к коллективу коллег, детям и родителям.

Задачи:

- Обеспечить молодого педагога теоретической, психологической и методической поддержкой.
- Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, а также овладение современными педагогическими технологиями.
- Отслеживать динамику профессионального развития педагога.
- Проработать с молодым специалистом следующие темы:
 - применение форм и методов в работе с детьми средней группы ;
 - организация ООД и ОВД, помощь в постановке целей и задач;
 - применение технологии «Образовательное событие» в планировании воспитательно – образовательной работы группы
 - механизм использования дидактического и наглядного материала;

1.3 Нормативно-правовая основа создания и функционирования системы наставничества:

- Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" Национальный проект "Образование"
- Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. N 3273-р Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста
- Письмо Министерства Просвещения России от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 "О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях"
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях
- Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 "О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника"

1.4 Локальные нормативные документы функционирования системы наставничества:

- Положение о системе наставничества педагогических работников МБДОУ № 309
- План мероприятий по реализации положения о системе наставничества педагогических работников МБДОУ № 309
- Положение о наставничестве в МБДОУ № 309

Этапы реализации программы:

1 этап – адаптационный (диагностический).

Выявление профессиональных затруднений педагога, разработка основных направлений работы с педагогом.

2 этап – основной (проектировочный).

Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемого, оказание методической помощи.

3 этап - контрольно-оценочный.

Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым: постановка

II. Содержательный раздел

2.1 Содержание деятельности наставника и наставляемого

Профиль наставляемого

Категория:

Педагогический стаж: менее 1 года

Образование/ Переподготовка, средне специальное

Основной дефицит/ проблема: наставляемый испытывает трудности в организации образовательного события, а также в планировании его и образовательной деятельности в целом с учетом событийного формата.

Методы и формы наставничества:

беседы;
консультации; посещение и обсуждение занятий;
психологические тренинги;
творческие лаборатории;
конкурсы; круглые столы;
проектирование;
творческие мастерские;
мастер-классы.

Права наставника:

Вносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

Защищать профессиональную честь и достоинство
Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

Проходить обучение с использованием федеральных программ, программ Школы наставничества. Получать психологическое сопровождение.

Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Обязанности наставника:

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБДОУ № 309, определяющих права и обязанности.

Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

Выполнять этапы реализации программы наставничества.

Права наставляемого:

Вносить на рассмотрение администрации ДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

Рассчитывать на оказание психологического сопровождения

Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

Ожидаемый результат ППН

Наставник	Наставляемый
Обобщение, систематизация, структуризация, распространение собственных знаний и опыта	Целенаправленное развитие профессиональных навыков, умений и компетенций, раскрытие своего потенциала
Расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта	Качественная обратная связь от наставника, стимулирующая к активной деятельности, развитию и саморазвитию
Стабильный профессиональный рост педагога	Рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня готовности к педагогической деятельности
Рост самооценки наставника	Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния.

СОДЕРЖАНИЕ ППН

Мероприятия / цель мероприятия	Действия наставника	Действия наставляемого	Сроки реализации	Планируемый результат/ способ его проверки
1 этап: подготовительный				
Вводная анкета для молодого специалиста	Предоставить анкету для того чтобы выявить в каких направлениях воспитательно -	Ответить на вопросы анкеты для того чтобы выявить в каких направлениях воспитательно -	август	Совместная формулировка проблем и путей их преодоления

	образовательного процесса педагог испытывает трудности. Определить формы и методы сотрудничества.	образовательного процесса педагог испытывает трудности. Определить формы и методы сотрудничества.		
Выбор темы для самообразования , составление ИОМ	Консультация по определению темы самообразования. Обсуждение написания ИОМ педагога	Выбор темы для самообразования и написание ИОМ педагога	сентябрь	Работа по самообразованию в формате ИОМ. Умение правильно ставить цель и задачи , достигать результата
Образовательная Программа ДОО, основные документы, регламентирующие деятельность ДОУ 309	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Оказание помощи в организации работы с документацией ДОУ 309	Изучение основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ	сентябрь	Владение педагогом этой темой
2этап: Основной этап				
Методика проведения ООД в средней группе	консультирование молодого педагога по этой теме	Изучение методики проведения ООД по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов ООД, эффективное использование дидактического материала в работе.	октябрь	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ОД.
Применению технологии «Образовательное событие»	Консультирование молодого педагога по этой теме	Познакомится с методикой и использование ее в перспективном планировании	ноябрь	Умение использовать «Образовательное событие» в планировании воспитательно – образовательной работы группы
Организация утреннего круга для завязки и развития события, планирования деятельности при реализации образовательного события	Мастер класс, консультирование молодого педагога по этой теме	Присутствие педагога на утреннем круге в группе наставника	декабрь	Использование технологии в своей работе

Помощь в работе с циклограммой (формирование представлений о времени в ожидании события)	Консультирование молодого педагога по этой теме	Изучение методики планирование воспитательно – образовательной работы группы	Январь-март	Умение использовать в планировании воспитательно – образовательной работы группы
3 этап Аналитический				
Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Провести анализ организации образовательного события наставляемым	Самоанализ молодого педагога	Май	Коррекция ИП на основе перспектив работы на 2024 год.

Результат освоения Программы наставничества.

- повышение профессиональной компетентности начинающего педагога в эффективной организации воспитательно-образовательного процесса;
- формирование личностных качеств, способствующих профессиональному росту начинающего педагога, мотивации к успешному педагогическому труду;
- соответствие педагога должностным нормативным характеристикам Профессионального стандарта, квалификационным характеристикам по занимаемой должности.

III. Организационный раздел

3.1. Сроки реализации персонализированной программы наставничества. Персонализированная программа наставничества разработана на 2024 - 2025 года

3.2. Расписание встреч наставляемого и наставника, режим работы. Встречи наставляемых и наставника организуются по мере необходимости, но не реже чем один раз в месяц. Встречи проходят в очной форме

Приложение 1

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

профессионального становления молодого педагога на _____ учебный год
 __ (первого; второго; третьего) в должности «воспитатель»

(Ф.И.О. молодого педагога) _____ Педагог-наставник _____

Цели: _____

Задачи: _____

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

- 1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
- 2.Культура ведения документации.
- 3.Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
- 4.Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе. 10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

Анкета для педагога- наставника для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее	

важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
- освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации: _____

Приложение 4

Анкеты для молодого педагога. Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да- Нет- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? _____

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы
- в составлении перспективного планирования
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) _____
- в проведении организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____
- в общении с коллегами, администрацией-в общении с воспитанниками
- в общении с родителями воспитанников- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи

- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- другое(допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
- оценка достижений воспитанников, динамики развития
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками –
- другое (допишите) _____

Приложение 5

Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;- один раз в неделю;- 2–3 раза в месяц;- вообще не встречались;
другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;- 2–1,5 часа в неделю;- полчаса в неделю

другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником?

Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»: - 30–70 процентов;- 60–40 процентов;- 70–30 процентов;- 80–20 процентов;

Другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;- нет, не всегда;- нет, никогда;

другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания; - да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;

- да, раз в месяц; -нет; другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее не эффективными? _____

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период _____

Приложение 6

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____ (Ф.И.О.)

Наставник: _____ (Ф.И.О.)

Инструкция:

Оцените навыки молодого воспитателя по шкале: 3 – высокий уровень развития навыка; 2 – средний уровень развития навыка; 1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития навыка. Запишите вывод в конце карты.

Прогностические навыки	Оценка от 1 до 3
Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в	

процессе усвоения содержания ООПДО	
Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО	
Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО	
Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей	
Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка	
Организаторские и коммуникативные навыки	
Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана	
Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия	
Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО	
Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками	
Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО	
Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества	
Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним	
Аналитические навыки	
Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО	
Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков	
Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе	
Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами	

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____.

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества
за _____ учебный год**

Наименование ОУ _____
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника _____

Педагогический стаж работы наставника _____
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество _____

Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом _____
Шкала оценок.

1	не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)
2	Частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, не уверенно применяются на практике)
3	Соответствует требованиям (знания полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)
4	Превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)

Профессиональные знания и умения

№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						

Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)

Руководитель _____ (подпись Ф.И.О.)
«_»_20__ г.

Наставник _____ (подпись Ф.И.О.)
«_»_20__ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ (подпись Ф.И.О.) «_»_20__ г.