

МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 39 «Золотая рыбка»
города Губкина Белгородской области

309183 Белгородская область, город Губкин, улица Космонавтов, дом № 9
e-mail: kindergarden39@mail.ru

ПРИНЯТА:

на заседании Педагогического совета
МАДОУ «Детский сад комбинированного
вида
№ 39 «Золотая рыбка»
Протокол № 1 от
30 августа 2024 года

УТВЕРЖДЕНА

и введена в действие:
приказом заведующего
заведующего МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида
№ 39 «Золотая рыбка» от
02 сентября 2024 года № 288

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА «ДОРОГУ ПЕДАГОГУ»
МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 39 «Золотая
рыбка» города Губкина Белгородской области
на 2024 – 2025 уч. год**

Разработчик:

Мальцева Юлия Васильевна, старший
воспитатель МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 39 «Золотая
рыбка» города Губкина Белгородской
области

г. Губкин, 2024 г.

Содержание

1.Целевой раздел

Пояснительная записка	3
1.1. Актуальность программы	4
1.2. Цель и задачи Программы	4
1.3.Принципы наставничества	5

2.Содержательный раздел

2.1.Содержание Программы	5
2.2. Срок реализации Программы	5
2.3. Перечень базовых понятий. Портрет участников	5
2.4. Основные формы и виды наставничества в рамках реализуемой Программы	6
2.5. Формы работы педагога наставника с наставляемым педагогом	7
2.6.Планируемые результаты освоения Программы	7

3.Организационный раздел

3.1. Мероприятия по реализации Программы	7
3.2. Индивидуальный план работы наставника с наставляемым педагогом	9
3.3. Результаты реализации персонализированной программы наставничества	12

1.Целевой раздел

Пояснительная записка

Настоящая персонализированная программа наставничества педагогических работников в МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 39 «Золотая рыбка» города Губкина Белгородской области определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления персонализированного наставничества (далее – Программа). Программа разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 39 «Золотая рыбка» города Губкина Белгородской области.

Наставничество в ДОО организуется в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС ДО, профстандартами «Педагог» (приказ от 18.10.2013 № 544н).

В настоящее время наставничество является одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики, что объясняет целесообразность обращения к этой форме организации методической работы.

Наставничество - методика кадрового обеспечения, обеспечивающая передачу знаний, навыков и установок от более опытного работника к менее опытному. Наставничество способствует профессиональному развитию и адаптации новых сотрудников к выполнению своих обязанностей, является ключевым элементом инновационного процесса в организации и мотивирует современных работников. Сущность деятельности наставника в образовании, направленная на устранение профессиональных дефицитов сопровождаемых педагогов включает:

- методическую поддержку (обучение профессиональным умениям по какому-либо конкретному вопросу),
- устранение внутренних дефицитов сопровождаемых (наставляемых), т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип профессиональных проблем.

Направленность данной Программы социально-педагогическая, так как ее содержание способствует развитию начинающих педагогов, устранению дефицитов работающих и формирует у педагогов компетенции разрешения проблем.

Педагогическая целесообразность Программы заключается в развитии профессиональных компетенций педагога, выявлении его профессиональных затруднений, сильных сторон и личностных характеристик наставляемого. Программа определяет концептуальные основы системы наставничества педагогических работников в дошкольном образовательном учреждении и раскрывает содержательные и организационные аспекты работы.

В Программе используются следующие понятия и определения:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета-компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой

находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в ДОО.

Мета-компетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными знаниями и навыками

1.1.Актуальность программы

2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Мероприятия Года педагога и наставника направлены на повышение престижа профессии педагога.

Современным детским садам необходимы квалифицированные педагоги, способные к самостоятельному мышлению и пониманию текущих изменений в образовательной сфере. Они должны уметь быстро адаптироваться к инновациям. Для этого им нужно обладать рядом универсальных качеств, включая высокий уровень профессиональной и общей культуры, а также педагогическую и коммуникативную компетентность. Начинающим педагогам или тем, кто недавно начал работать в этой области, часто требуется поддержка для успешного развития их педагогической карьеры.

Наставничество – это система, при которой происходит обмен знаниями, умениями, опытом и моделями поведения между участниками. Это делает технологию наставничества актуальной не только для молодых специалистов, но и для опытных педагогов. Осознание потребности в поддержке и сопровождении учителей привело к созданию Программы наставничества, которая помогает организовать работу наставников и педагогов на уровне образовательного учреждения.

Программа наставничества «Педагог-педагогу» отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.2.Цель и задачи Программы

Цель наставничества в образовательной организации заключается в создании эффективной среды, способствующей непрерывному профессиональному развитию и самоопределению педагогических работников, их личностному и социальному росту, а также самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым состоит в следующем:

- обеспечить управленческие, методические, информационные и другие условия для адаптации и эффективного включения в образовательный процесс следующих категорий педагогов:

- молодых специалистов;
- педагогов со стажем, которые только пришли на работу в данную ДОО;
- педагогов ДОО, которые вступают в новую должность;
- ознакомить их с приоритетными направлениями и спецификой работы ДОО, педагогическими технологиями и методами, которые реализуются в ДОО; особенностями контингента воспитанников;

- совершенствовать знания методики и педагогики на примере работы опытных педагогов ДОО;
- учить использовать ИКТ в образовательной работе с детьми и при взаимодействии с родителями;
- учить использовать профессиональные сайты для самообразования и передачи педагогического опыта.

1.3. Принципы наставничества

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

2. Содержательный раздел

2.1. Содержание Программы

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение занятий молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Оказание помощи молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности воспитанников (викторины, квесты, решение проблемных ситуаций, с применением компьютерных технологий, «мозговой штурм», тематические недели и др.).
6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными воспитателями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

2.2. Срок реализации Программы 1 год.

Участники Программы: молодые педагоги.

2.3. Перечень базовых понятий. Портрет участников

Наставник - это опытный педагог, который умеет создавать благоприятную атмосферу для работы начинающего специалиста и готов помочь ему в различных аспектах образовательного процесса. Он создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает организовать учебный процесс и решить конкретные психолого-педагогические и коммуникативные проблемы. Кроме того, наставник контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставляемый - молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса и взаимоотношениями с дошкольниками, другими педагогами, администрацией и родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Результатом организации работы наставников становится улучшение профессионального мастерства, мотивации молодого педагога, его адаптация в педагогическом коллективе и положительная динамика личностного развития. Это приводит к высокому уровню участия молодых специалистов в педагогической работе и культурной жизни образовательной организации, укреплению уверенности в своих силах и развитию личного, творческого и педагогического потенциала. Все эти факторы оказывают положительное влияние на качество образования и психологический климат в образовательной организации.

Молодой педагог получает необходимые профессиональные советы и практические рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Режим работы: офлайн, онлайн.

2.4. Основные формы и виды наставничества в рамках реализуемой Программы

В ДОО применяются разнообразные формы и виды наставничества:

- **Наставничество в группе** – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

- **Краткосрочное или целеполагающее наставничество** – вид наставничества, когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

- **Реверсивное наставничество** – вид наставничества, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

- **Ситуационное наставничество** – вид наставничества, когда наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. **Скоростное наставничество** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из методической литературы и, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

- **Традиционная форма наставничества** («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки,

личностные характеристики и др. Дистанционный коучинг – вид наставничества, когда наставник и наставляемый общаются дистанционно, либо наставник анализирует деятельность наставляемого на основе дистанционных и видеоматериалов с использованием устройств с выходом в сеть интернет, камеры и программ для видеосвязи (смартфон, ноутбук, планшет и др.) Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

2.5. Формы работы педагога наставника с наставляемым педагогом

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от реализуемых парциальных программ, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки педагогов, от поставленных задач.

Пункт 1. Цели и задачи работы

Пункт 2. Мероприятия по адаптации педагога

Пункт 3. Работа с документацией

Пункт 4. Мероприятия по обмену опытом

Пункт 5. Контрольные мероприятия

Формы работы с педагогами	
Организации-партнеры	Уровень ДОУ
-курсы повышения квалификации -методические объединения -семинары, конференции -вебинары -конкурсы профессионального мастерства -общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообщества	-диалог, беседа -индивидуальная, групповая консультация -самоанализ собственной деятельности -обучающие семинары-практикумы -анкетирование, опрос -мастер-класс педагога наставника -взаимопосещения, открытые просмотры -самообразование

2.6. Планируемые результаты

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации).

3. Организационный раздел

3.1. Мероприятия по реализации Программы

МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 39 «Золотая рыбка» города Губкина Белгородской области» на 2024-2025 г.

Наименование направления (темы, проблемы) стажировки	Задание стажировки	Дата	Отчет	Подпись о выполнении наставника

Тема 1. «Правовая компетентность педагогов ДОУ в вопросах воспитания и обучения дошкольников и взаимодействия с родителями»	1. Изучить и проанализировать использование современные документы, регламентирующие профессиональную деятельность современного педагога			
	2. Познакомиться с организацией воспитательно-образовательного процесса: -- режим дня, --организация прогулки			
	3. Познакомиться с проектированием документации педагога в соответствии с ФОП ДО и ФГОС ДО			
	4. Перенять опыт оформления документации с соответствии с современными требованиями (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога			
Тема 2. Организация образовательной работы в условиях реализации ФОП ДО и ФГОС ДО (деятельностный подход).	1. Посетить и проанализировать открытые занятия педагогов-наставников			
	2. Изучить и проанализировать деятельность педагогов при организации зимней прогулки			
	3. Составление технологической карты занятия в соответствии с ФОП ДО и ФГОС ДО (с использованием технологии личностно-ориентированного взаимодействия педагога с детьми, доброжелательными технологиями) и методическую разработку развлечения Новому году (для музыкального руководителя), в соответствии с современными требованиями, уметь проанализировать эту деятельность			
	4. Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО			
	5.Познакомиться с успешными практиками наставников по разработке и внедрения образовательных инноваций в практику			

	педагогической деятельности			
Тема 3. Взаимодействие педагога с родителями воспитанников: новые форматы сотрудничества	1. Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их в повседневную жизнь группы): беседы, посещение на дому, душевный разговор, консультация-размышление, выполнение индивидуальных поручений, совместный поиск решения проблемы			
Тема 4 Организация и методика проведения прогулки в учреждении дошкольного образования	1.Познакомиться с организацией прогулки и методикой проведения в соответствии с требованиями ФГОС ДО			
Тема 6 Подведение итогов стажировки	1. Принять участие в «Едином дне открытых мероприятий» 1.1.Проанализировать открытые занятия в рамках проведения Единого дня открытых мероприятий			

3.2.ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН работы наставника с наставляемым педагогом на 2024-2025 учебный год

Наставник: _____ должность: воспитатель

Наставляемый: _____ должность: воспитатель

Цель: развить профессиональные умения и навыки молодого педагога.

Задачи:

- повысить уровень организации образовательной деятельности;
- консультировать по вопросам ведения документации;
- оказать помощь в постановке целей, задач ООД и ее организации;
- разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом;
- организовать углубленное изучение инновационных педтехнологий.

Ожидаемые результаты:

- Успешное вовлечение начинающего педагога в деятельность учреждения;

- Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков начинающего педагога;
- Повышение профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Устранение профессиональных затруднений;
- Использование в работе инновационных педагогических технологий

Тема для самообразования: «Проектная деятельность с детьми дошкольного возраста»

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1. Помощь в изучении ЛНА детского сада, Федерального закона № 273-ФЗ, ФГОС, актуальных санитарных требований. 2. Оформление документации группы. 3. Мониторинг развития детей. 4. Выбор темы самообразования	1. Знакомство с основными документами ДОО. 2. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 3. Составление рабочей программы группы. 4. Подбор диагностического материала	Сентябрь
1. Изучение методики проведения ООД и совместной деятельности педагога с воспитанниками. 2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	1. Консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов игр с детьми». 2. Посещение ООД и режимных моментов у наставника. 3. Помощь в организации и проведении родительского собрания, дня открытых дверей	Октябрь
1. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ООД по развитию речи. 2. Знакомство с технологией проектной деятельности	1. Консультации «Организация занятий по развитию речи», «Проектная деятельность с детьми». 2. Посещения ООД молодого педагога, обсуждение. 3. Изучение методической литературы по развитию речи, обсуждение	Ноябрь
1. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми. 2. Подготовка, организация и проведение новогоднего праздника	1. Составление плана индивидуальной работы с детьми. 2. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение. 3. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника	Декабрь
1. Знакомство со здоровьесберегающими технологиями. 2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование	1. Консультация, планирование, помощь наставника. 2. Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме конфликтов в работе	Январь
1. Использование ИКТ. 2. Просмотр конспекта и проведение ООД молодым специалистом	1. Консультация «ИКТ в работе с детьми и родителями». 2. Посещение ООД молодого педагога, обсуждение	Февраль
1. Использование современных педтехнологий в образовательной	1. Консультация «Новые педтехнологии», обмен опытом,	Март

деятельности. 2. Организация режимных моментов молодым педагогом	помощь наставника. 2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения	
1. Организация ООД во второй половине дня. 2. Проектная деятельность с детьми	1. Консультация «Организация работы с детьми после сна». 2. Задание: разработать краткосрочный творческий проект	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

Вывод

Полностью выполнено: _____ пунктов плана

Частично реализовано: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения: _____

Не выполнено: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения: _____

Начинающий педагог продемонстрировал:

- активность
- откликнулся на предложения
- продуцировал новые идеи, предложения
- осознанную готовность к профессиональной деятельности
- Иное (дополнительное мнение)

ОТЧЕТ О РАБОТЕ НАСТАВНИКА РЕАЛИЗАЦИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Начало работы: «__» _____ 202_г.

Окончание работы: «__» _____ 202_г.

ФИО наставника

ФИО наставляемого:

Форма наставничества:

	Время и длительность встречи	Виды наставничества	Запрос наставляемого	Мероприятия	Результат встречи (для наставляемого)	Результат встречи (для наставника)	Отзыв наставляемого / наставника

Отзыв наставляемого (реализован ли запрос, понравилось/ не понравилось участвовать в программе и т.д.) по итогам «выходной» диагностики Отзыв наставника (в случае, если наставнические отношения длились от 4-х и более встреч: реализован ли запрос, понравилось/не понравилось участвовать в программе, есть ли предложения по развитию программы и т.д.) по итогам «выходной» диагностики.

Подтверждаю успешное завершение наставнических отношений в рамках
Персонализированной программы наставничества _____
Наставляемый: _____ / _____ подпись расшифровка
Наставник: _____ / _____ подпись расшифровка
Куратор реализации программ наставничества в ДОУ: _____ / _____
подпись расшифровка
Заведующий ДОУ: _____ / _____ подпись расшифровка

3.3. Результаты реализации персонализированной программы наставничества

1. Повысился уровень включенности молодого педагога в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.
2. Возросла уверенность в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
3. Улучшилось психоэмоциональное состояние и повысилась удовлетворенность собственной работой.
4. Появилось желание продолжать свою работу в качестве воспитателя в данном коллективе.
5. Сформирована осознанная позиция, необходимая для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.