

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ЗАТО СЕВЕРСК

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 57»
ул. Лесная, 9В, г. Северск, Россия 636071
тел/факс 8 (3823) 54-05-46, 54-38-53
e-mail: ds57@seversk.gov70.ru

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МБДОУ «ЦРР-детский сад № 57» г. Северска

Протокол № 1 от 27.08.2024 г

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МБДОУ

«ЦРР-детский сад № 57»

Приказ № 77/1-01-35 от 28.08.2024

И.Ю.Воробьева



**Персонализированная программа наставничества
педагогических работников МБДОУ «ЦРР – детский сад № 57»
на 2024-2025 учебный год
(срок реализации 1 год)**

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....	3
2. Цель Программы.....	3
3. Сроки реализации Программы	4
4. Участники Программы.....	4
5. Управление реализацией Программы.....	4
6. Содержание Программы.....	5
7. Этапы реализации Программы.....	6
8. Ожидаемые результаты реализации Программы.....	7
9. Приложения.....	8

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, 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 столь же безупречного профессионализма.

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 новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознает тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Таким образом сопровождение профессионально-личностного развития молодых воспитателей очень важно. При взаимодействии опытных и молодых или малоопытных 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, они испытывают 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.

Актуальность

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и малоопытного 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 и малоопытным педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ:

Оказание помощи молодым и малоопытным педагогам в повышении квалификации, создание оптимальных условий для профессионального роста, способствование снижению проблем адаптации, повышение компетентности специалистов.

Задачи:

- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
- Создать условия для профессионального роста молодых специалистов, способствовать снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.
- Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
- Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Основные направления:

- Определение профессиональных затруднений молодых и малоопытных педагогов и проведение

мероприятий по устранению данных затруднений.

- Повышение профессионального мастерства молодых и малоопытных педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
- Формирование навыка ведения педагогической документации.
- Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Развитие профессиональной компетенции.
- Изучение уровня профессиональной подготовки молодых и малоопытных педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности работы:

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов.
- Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
- Сочетание теоретических и практических форм работы.
- Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
- Своевременное обеспечение педагогов учебно-методической информацией.

Ожидаемые результаты:

для молодого специалиста:

- Познание молодым и малоопытным 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 молодых и малоопытных воспитателей, 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 и малоопытных специалистов;
- Повышение стабильности педагогического состава в образовательном учреждении.

СРОКИ 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.

УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ

- заведующий МБДОУ;
- старшие воспитатели;
- наставники;
- наставляемые

УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

Управление Программой предполагается через реализацию следующих механизмов:

- разработку и реализацию в соответствии с настоящей Программой ежегодных планов по ее реализации;
- организацию деятельности участников Программы как коллективного органа управления Программой;
- изучение и анализ профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых;
- мониторинг профессиональной готовности кадров к выполнению функций наставников;
- мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества в МБДОУ «ЦРР-детский сад № 57»

Программа является открытой, что предполагает внесение в нее необходимых изменений на основании мониторинга, а также в связи с изменениями во внешней по отношению к дошкольной образовательной организации среде (новыми федеральными и региональными нормативными актами и пр.).

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь наставляемому, включающая в себя планирование, организацию и контроль, а также практическую передачу профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- консультирование (индивидуальное, групповое, онлайн);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

Деятельность наставника:

Первый этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Второй этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Третий этап - контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Куратор – молодой педагог	1.Создание условий для адаптации педагога на работе. 2.Знакомство с нормативными и локальными актами. 3.Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагога-воспитанники - родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей)
Молодой педагог - наставник	1. Оказание поддержки.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на 3 месяца или год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль, за реализацией программы включает:

- посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий молодым специалистом, проводимые наставником, анализ планов и отчетов;
- в конце учебного года результаты реализации программы наставничества представляются на итоговом педагогическом совете.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1. Адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет дефициты в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
2. Основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
3. Контрольно-оценочный.

Адаптационный этап (Диагностический)

Задачи:

- выявление профессиональных затруднений молодого и малоопытного педагога;
- разработка основных направлений работы с молодым и малоопытным 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;

- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

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

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые и малоопытные педагоги условно делятся на три группы:

1. Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
2. Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
3. Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы	Овладение навыками практической работы педагогами и родителями	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности
Формы работы		
Консультации Беседы Семинары-практикумы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения, беседы

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого и малоопытного педагога на год. 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.

Основной этап (проектировочный).

Задача: реализация основных положений Программы.

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 ФГОС 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.

Контрольно-оценочный этап (Аналитический)

Задачи: 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 молодыми педагогами;
- 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 молодыми педагогами		
Организации – партнеры	Уровень образовательной организации	Департамент образования Гомской области
1. Курсы повышения квалификации. 2. Методические объединения. 3. Семинары, конференции, Фестивали. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. 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 наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры.	1. Аттестация

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В результате реализации Программы прогнозируется:

- повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников;
- положительная динамика образовательных и профессиональных дефицитов наставляемых;
- повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества.

Примерная дорожная карта (план мероприятий) по реализации наставничества педагогических работников

Направление деятельности	Содержание деятельности и примерный план мероприятий ответственный	
Подготовка условий для реализации системы (целевой модели) наставничества	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации: - приказ «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации»; - приказ о закреплении наставнических пар; - разработка персонализированных программ наставнической деятельности, дорожной карты, индивидуального плана работы наставника с наставляемым.	Заведующий Старшие воспитатели
Формирование банка наставляемых	Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Старшие воспитатели Педагог- психолог
Формирование банка наставников	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Старшие воспитатели Педагог- психолог
Отбор и обучение	Анализ банка и выбор подходящих наставников для педагога/группы педагогов. Обучение наставников для работы с наставляемыми: - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников и др.	Старшие воспитатели Педагог- психолог
Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	- Формирование наставнических пар/групп. - Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. - Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.	Старшие воспитатели Педагог- психолог

	<p>Завершение персонализированных программ наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). - Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников». - Проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества. 	<p>Заведующий Старшие воспитатели Педагог- психолог</p>
	<p>Информационная поддержка системы (целевой модели) наставничества</p>	<p>Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях в специальном разделе, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.</p>	<p>Ответственный за сайт ДОУ</p>

Примерный
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
работы наставника с новым специалистом на 2024-2025 учебный год

Наставляемый: Должность:
Наставник: Должность:

Цель: Создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

Задачи:

- создать условия для адаптации молодого воспитателя в коллективе;
- создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;
- обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
- способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- устранение профессиональных затруднений, выявленных в адаптационный период;
- использование в работе инновационных педагогических технологий.

Планирование и организация работы	Работа с документацией	Контроль за деятельностью молодого специалиста	Формы и методы работы с молодым специалистом	Форма отчетности молодого специалиста
август				
Диагностика дефицитов педагога; Изучение программ, пособий; Составление рабочей программы и календарно - тематического планирования; Групповая документация.	Изучение нормативно - правовой базы ДОО, а также образовательной программы ДОО, календарного плана воспитательной работы, годовой план, учебный план) на 2024-2025уч. год).	Оформление групповой документации. Оформление календарно-тематического планирования.	Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Оформление рабочей программы.	Оформление групповой документации. Составление календарно тематического планирования
сентябрь				
Организация оценки индивидуального развития детей. Организация взаимодействия с родителями воспитанников.	Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Карты развития, мониторинга детей). Подготовка протокола	Создание диагностических (проблемных) ситуаций. Подбор материала для выступления на родительском собрании.	Помощь молодому педагогу в проведении диагностического обследования детей, помощь в подготовке к родительскому	Карта развития, мониторинга детей, выступление на встрече с родительской общественностью

	родительского собрания.		собранию	
октябрь				
Профессиональный рост педагога.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО и ФОП ДО. Должностная инструкция воспитателя.	Совместный анализ плана воспитательно – образовательной работы на месяц, обсуждение, объяснение; подготовка паспорта проекта наставляемым; обновление зоны театрализованной деятельности.	подготовка к театрализованной деятельности детей; Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми	Проведение мастер-класса для родителей, организация деятельности родителей воспитанников на субботнике
ноябрь				
Виды и организация режимных моментов в ДОО.	Изучение документация по организации образовательной деятельности. (табель посещаемости, утренний фильтр).	Подготовка конспекта открытого мероприятия; планирование неформального общения свободной деятельности с детьми; посещение наставником мероприятий наставляемого.	Муниципальные и региональные семинары по наставничеству	Выступление на семинаре; размещение информации в родительских чатах, ответы на вопросы родителей; Проведение мастер-класса для родителей «Изготовление чехла для ножниц»
декабрь				
Составление сетки организации образовательной деятельности.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО и ФОП ДО.	Посещение образовательной деятельности молодого и малоопытного воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Взаимопосещение образовательной деятельности. Консультация «Организация образовательной деятельности».	Самоанализ образовательной деятельности
январь				
Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ. Документация по организации образовательной деятельности.	Организация совместных занятий, досугов с родителями «Новогодние каникулы».	Помощь молодому и малоопытному педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания. Родительская	Ведение документации

	(план работы с родителями, протоколы родительских собраний) .		гостиния: «Чем и как занять ребенка дома».	
февраль				
Организация проектно-исследовательской деятельности воспитанников.	Изучение технологии исследовательской деятельности	Просмотр наставником опытно-экспериментальной деятельности во второй половине дня. Давать детям возможность проводить эксперименты самостоятельно. Обобщать полученные Действия путем результата.	Беседа. Проектная деятельность в ДОО как средство взаимодействия педагогов ДОО, детей и родителей.	Самоанализ, устранение замечаний по факту просмотра
март				
Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ технологий.	Изучение технологии социализации детей дошкольного возраста» Гришаева Н.П.	Ознакомление с требованиями и вариантами оформления аттестационной папки.	Мастер-класс. Показ наставником мероприятия «Рефлексивный круг». Проверить ведение документации в группе.	Заполнение документации
апрель				
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Изучение СанПин	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала)	Консультация по организации предметно-развивающей среды в группе.	Создание в группе РППС
май				
Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. Итоги работы Молодого и малоопытного специалиста по самообразованию за год.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. Оформление и заполнение отчетной документации.	Помощь в проведении мониторинга. Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год. Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником.	Заполнение индивидуальных образовательных маршрутов. Помощь молодому и малоопытному педагогу в составлении плана работы на летний период. Советы по организации планирования и работы в летний период.	Отчет о результатах наставнической работы, собеседование по итогам за год. Самоанализ, устранение замечаний

ВЫВОД

Полностью выполнено: _____ пунктов плана _____ пунктов плана.

Частично реализовано: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения: _____

Не выполнено: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения: _____

Молодой педагог продемонстрировал:

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