

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ
САД № 92 «ВЕСНУШКА»

(МБДОУ № 92 «ВЕСНУШКА»)

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель заведующего по УВР
МБДОУ №92 «Веснушка»

 /А.С. Котик

«30» «08» 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 92 «Веснушка»

М.В. Тетерина

приказ от «30» «08» 2024 г.

№ 20/22-11-230/4



**Персонализированная программа наставничества
на период с 01.10.2024 до 01.04.2025**

Наставляемый:	Н.А. Дзарданова, воспитатель
Наставник:	Л.В. Банишева, воспитатель

2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....	3
2. Дорожная карта.....	7
3. Критерии оценки эффективности и выполнения программы.....	11
4. Приложения.....	12

1. Пояснительная записка

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. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации. Программа отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для устранения выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Срок реализации программы: 1 год.

1.1. Нормативно-правовое обеспечение

Программа разработана на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

– распоряжением Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

– приказом ДО и МП ХМАО – Югры от 9.02.2021 № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций ХМАО – Югры и регионального плана мероприятий по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

– приказом ДО и МП ХМАО – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях ХМАО-Югры»;

– приказом Департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»;

– приказом от 30.02.2022 № ДС92-11-290/2 “Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ №92 «Веснушка»;

– приказом от 30.09.2024 № ДС92-11-268/4 “Об организации системы наставничества МБДОУ №92 «Веснушка» в 2024-2025 учебном году”.

1.2. Персонализированная программа наставничества разработана совместно наставником **Банишевой Любовью Владимировной** и наставляемым **Дзардановой Натальей Александровной** для решения **проблем:** адаптация к профессиональной деятельности в работе с детьми разного уровня возможностей, применение

дифференцированного подхода в работе, повышение уровня владения компетенциями в области инновационных практик.

Форма наставничества	Тип наставничества
Традиционная	Личное наставничество («один на один»)

Цель: создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в детском саду, раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для самореализации, повышении квалификации и закрепления в профессии молодого педагога в 2024-2025 учебном году.

Задачи: - выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;

- оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, развивать его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности воспитателя;

- мотивировать молодого педагога к самообразованию, профессиональному самосовершенствованию и повышению квалификации;

- оказывать методическую помощь в реализации различных форм, методов и видов работы в профессиональной деятельности и повышении квалификации.

1.3. Принципы наставничества

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется с учетом следующих принципов:

– *принцип легитимности*, предполагающий соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

– *принцип объективности*, предполагающий достоверность фактов, всесторонний подход к педагогическим процессам и явлениям, обоснованность выводов, утверждений, положений;

– *принцип научности*, предполагающий применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

– *принцип аксиологичности*, предполагающий формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

– *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов*, предполагающий приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

– *принцип индивидуального подхода*, означающий учет индивидуальных способностей и возможностей наставляемого, предусматривающий учет психофизиологических особенностей, его индивидуальной самоактуализации при выборе оптимальных методов, форм и средств подготовки;

– *принцип единства теоретической и практической подготовки*, предполагающий применение и закрепление теоретических знаний на практике, способствующее их укреплению и углублению, а также формированию умений и навыков их использования.

– *принцип личной ответственности*, предполагающий ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности: наставника, наставляемого и других специалистов, привлекаемых к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества.

1.4. Формы и методы работы.

– информирование (инструктирование);
– консультирование (очное, дистанционное);
– собеседование по запросу наставляемого;
– наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе;

– активные методы (анкетирование, тестирование, практические занятия, показ, взаимопосещение занятий, практикум, прослушивание и участие в очных и дистанционных вебинарах, семинарах, мастер-классы наставника и др).

1.5. Планируемые результаты.

- успешная адаптация молодого специалиста к условиям дошкольной образовательной организации;
- повышение уровня включенности молодого специалиста в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала, повышение квалификации;
- достаточный уровень компетентности молодого специалиста в работе с детьми разного уровня возможностей, в применении дифференцированного подхода в работе;
- повышение уровня владения компетенциями в области инновационных практик;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния;
- повышение уровня квалификации.

1.6. Возможные риски.

- формализованное неэффективное наставничество;
- недостаточная компетентность наставника в решении проблем наставляемого;
- неготовое отношение молодого педагога к наставнику.

2. Дорожная карта

№ п/п	Содержание работы	Формы работы	Срок проведения	Ожидаемый результат
1	Профессиональные затруднения. Оценка квалификационного уровня молодого специалиста	Анкетирование, собеседование	октябрь 2024г.	Выявление проблемных областей и составление траектории для их устранения
2.	Посещение молодым специалистом образовательной деятельности (занятий), мероприятий педагога - наставника (практикоориентированные семинары, мастер-классы, творческие лаборатории)	Показ, собеседование, консультация.	октябрь 2024г.	Обмен опытом, овладение навыками практической работы.
3.	Наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе молодого специалиста, посещение мероприятий молодого специалиста с целью	Собеседование, самоанализ мероприятий наставником.	ноябрь 2024г.	Обмен опытом, совместное обсуждение западающих

	выявления затруднений, оказание методической помощи.			моментов, построение траектории по их ликвидации.
4.	Организация индивидуальной работы с обучающимися молодого специалиста. Выявление одаренных детей, построение системы работы с данными категориями воспитанников.	Взаимопосещение, консультация, информирование (инструктирование)	декабрь 2024г.	Составление индивидуального маршрута работы с одарёнными детьми и обучающимися с разным уровнем мотивации в разных образовательных областях.
5.	Организация проектно – исследовательской деятельности обучающихся.	Консультация	январь 2025г.	Участие в конкурсах проектов различных уровней. Наставничество молодого специалиста по написанию проектов.
6.	Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.	Консультация, информирование (инструктирование)	февраль 2025г.	Повышение уровня эффективности молодого специалиста посредством участия в мероприятиях муниципальных и образовательной организации.
7.	Планирование повышения уровня квалификации молодого специалиста Оказание помощи в заполнении документации для аттестации молодого специалиста.	Инструктирование (работа с документацией)	март 2025г.	Заполнение аттестационных материалов и проверка документации на полноту и правильность заполнения.
8.	Выявление затруднений молодого специалиста в профессиональной деятельности, самоанализ уровня успешности педагога	Анкетирование, опрос, собеседование	март 2025г.	Анализ деятельности с 01.10.24г. по 01.04.2025г. учебного периода. Рефлексия.

3. Критерии оценки эффективности и выполнения персонализированной программы наставничества

Мониторинг в рамках наставничества осуществляется педагогом –наставником осуществляется в начале работы наставнической пары (октябрь): выявление затруднений молодого специалиста в профессиональной деятельности (Приложения 1, 2), и в конце отчётного периода персонализированной программы (май):

- выявление затруднений молодого специалиста в профессиональной деятельности (Приложения 1, 2);
- оценка эффективности самой персонализированной программы наставничества (Приложения 3);
- самоанализ уровня успешности педагога (Приложение 4).

4. Приложения

Приложение 1.

Выявление затруднений молодого специалиста в профессиональной деятельности

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
 - Да
 - Нет
 - Частично
2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности (допишите)? _____
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?
 - в календарно-тематическом планировании
 - проведении занятий
 - проведении других мероприятий (культурно-досуговых, спортивных и т.д.)
 - общении с коллегами, администрацией
 - общении с воспитанниками, их родителями
 - другое (допишите) _____
4. Представляет ли для вас трудность:
 - формулировать цели занятия
 - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия
 - мотивировать деятельность воспитанников
 - формулировать вопросы проблемного характера
 - создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
 - подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
 - активизировать воспитанников в обучении
 - организовывать взаимодействие между воспитанниками
 - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
 - организовывать своевременный диагностику развития и ЗУНов воспитанников
 - развивать творческие способности обучающихся
 - 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
 - практикоориентированному семинару
 - курсам повышения квалификации
 - мастер-классам
 - творческим лабораториям
 - индивидуальной помощи со стороны наставника
 - предметным кафедрам
 - школе молодого воспитателя
 - другое (допишите) _____
 - 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 учебно-познавательной деятельности воспитанников
- учет и оценка знаний воспитанников
- психолого-педагогические особенности детей разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- другое (допишите)_____

Приложение 2.

Карта комплексной диагностики профессиональных затруднений педагогов.

Оцените по трёхбалльной шкале, где 3 – максимальный балл, 1 – минимальный балл

Общепедагогическая область

1. Владение современными образовательными технологиями
2. Владение технологиями педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции, снятия стрессов
3. Владение методическими приемами, педагогическими средствами и их совершенствование
4. Умение работать с информационными источниками
5. Умение осуществлять оценочно-ценностную рефлексию

Научно-теоретическая область

- Знание теоретических основ педагогики и психологии детей дошкольного возраста
- Знание методов работы с детьми дошкольного возраста
- Знание истории развития отечественной педагогики и современных её достижений

Методическая область

- Знание содержания образования детей по возрастным категориям
- Знание методов и приемов воспитательно-образовательной работы с детьми дошкольного возраста
- Знание форм организации образовательного процесса детей дошкольного возраста
- Знание средств обучения детей дошкольного возраста

Психолого-педагогическая область

- Знание психологических особенностей детей дошкольного возраста
- Знание педагогических технологий

Коммуникативная область

- Умение вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных
- социально значимых целей
- Владение ораторским искусством, умение убеждать, аргументировать свою позицию
- Эмоциональное выгорание.

Оценка эффективности самой персонализированной программы наставничества

Критерии	Показатели	оценка		
		В полной мере – 2 б .	Частично - 1 б.	Не проявился - 0 б.
Достижение целей программы наставничества	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	соответствие организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Мнение всех участников системы	Степень удовлетворенности			
	всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			

Достижение сотрудниками требуемой результативности	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			

15-18 баллов – оптимальный уровень

9-14 баллов -допустимый уровень

0-8 баллов недопустимый уровень.

Самоанализ уровня успешности педагога

Оцените по трёхбалльной шкале, где 3 – максимальный балл, 1 – минимальный балл

1. Дети слушают мои рассказы с удовольствием, как зачарованные.
2. Я очень любознательна.
3. Я внимательна к людям.
4. Я ощущаю себя счастливым, радостным человеком.
5. Я не испытываю внутреннего сопротивления, когда нужно подолгу задерживаться с детьми в саду.
6. Я с удовольствием принимаю участие в музыкальных мероприятиях ДОУ.
7. Я не очень сильно устаю от детей. Они заряжают меня, мне с ними интересно и весело.
8. Я люблю свою работу и тщательно собираю любые материалы, которые могут помочь мне в работе.
9. Я научился видеть в детях и развивать в них достойное, хорошее, успешное.
10. Я научился относиться к детям с уважением, ровно, не показывая своего негативного отношения ни к кому.
11. Домашняя подготовка к занятиям не вызывает у меня нервозности и острого нежелания заниматься этим.
12. Я не впадаю в состояние прострации, если администрация посещает мои занятия, и умею слышать и улавливать свои недостатки и делать из этого выводы.
13. У меня хватает сил ровно и хорошо относиться к своим домашним. Я не срываю зло на своих детях.
14. Я люблю читать книги по предмету, по психологии, педагогике, мемуары, мировую классику.
15. Ничто не радует меня так, как хорошая разнообразная музыка.
16. Я умею сохранять и распределять силы в течение недели.
17. Я с удовольствием занимаюсь спортом, хожу на фитнес.
18. Я не люблю делать монотонную, однообразную работу.
19. Я умею увлекать своей жизнерадостностью, весельем, упорством изаинтересованностью в деле детей своей группы.
20. Я постоянно с ребятами что-то придумываю, и они не отстают от меня.
21. Воспитанники относятся ко мне как ко второй маме и готовы всегда помочь мне принять помощь от меня.
22. Я не люблю частичку не.
23. В основе моего мироощущения и мировосприятия лежит состояние счастья и радости.
24. Я стараюсь на каждом занятии находить новые идеи.
25. Для меня дифференцированный подход заключается в настоящем желании понять каждого своего воспитанника, знать о нем как можно больше, поддерживать с ним доверительные и исключительные отношения, помогать ему в движении успеха.

26. Я стараюсь никогда и ни о ком не говорить плохо.
27. Я знаю много интересного про свою семью.
28. Я очень тепло отношусь к своему детскому саду и рассказываю о его достоинствах и достижениях.
29. Я уважительно отношусь к наградам учреждения и люблю награждать детей за любой успех.
30. Я очень волнуюсь, когда провожу открытые занятия, но после их окончания испытываю чувство удовлетворения.
31. Я с уважением отношусь к своим коллегам.
32. Я стараюсь быть правдивой.
33. Я уважаю мнение каждого ребенка, его интересы и мнение детского коллектива.
34. Я никогда не иронизирую над детьми.
35. Я добросовестно выполняю поручения администрации.
36. У меня есть устойчивые творческие интересы вне учреждения.
37. Я люблю хорошо одеваться.
38. Самообразование является моей сильной стороной.
39. Я умею ставить и видеть цели.
40. Я вместе с ребятами планирую совместную деятельность.
41. Я умею замечать и поощрять детские успехи.
42. Я умею создавать условия для раскрепощения детей, раскрытия их талантов и способностей.

