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.
№ ОСВ2-14-230/4

Персонализированная программа наставничества

на период с 01.10.2024 до 31.05.2025

Наставляемый: Е. Н. Вельма, воспитатель

Наставник: Н. И. Мор, воспитатель

2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....3
2. Дорожная карта.....7
3. Критерии оценки эффективности и выполнения программы.....10
4. Приложения.....10

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 наставником **Мор Натальей Ивановной** и наставляемым **Вельмой Екатериной Николаевной** на третий год совместной работы. Направлена на решение

проблемы: повышения уровня владения компетенциями в области инновационных практик и умении находить индивидуальный подход к разным категориям обучающихся.

ФОРМА	традиционная
ТИП наставничества	традиционное 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 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 и профессиональному самосовершенствованию;

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

1.3. Принципы наставничества

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется с учетом следующих принципов:

- принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов - предполагает 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 легитимности - соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

- принцип обеспечения суверенных прав личности - предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

- принцип индивидуализации и персонализации - направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение

индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- принцип вариативности - предполагает возможность образовательных учреждений выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

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

- принцип личной ответственности - предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности: наставника, наставляемого и других специалистов, привлекаемых к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

- принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе 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;

– 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.

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	Форма работы	Сроки проведения	Ожидаемые результаты
1	Диагностика профессиональных дефицитов в педагогическом контексте МБДОУ	Опросный лист (Приложение 1) Собеседование.	Октябрь	Выявление затруднений в педагогической компетенции молодого специалиста

2	Самообразование как условие профессионального роста педагога. Выбор темы и составление программы по самообразованию.	Рекомендации наставника. Программа наставляемого.	Октябрь	Повышение профессионального уровня педагога. Составление плана по самообразованию в соответствии с выбранной темой
3	Подготовка документов для аттестации молодого специалиста на соответствие занимаемой должности.	Рекомендации, консультации, практическая помощь наставника.	Октябрь-ноябрь	Правильное заполнение документации для оценки уровня квалификации педагогического профессионализма молодого педагога
4	Мероприятия по посещению наставляемым семинаров, консультаций, открытых просмотров на уровне МБДОУ	Консультации наставника. Помощь в составлении анализа.	В течении года в соответствии с планом мероприятий МБДОУ	Поиск педагогических идей по совершенствованию содержания модели воспитания, обучения и развития воспитанников
5	Участие наставляемого в мероприятиях МБДОУ: методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства, педсоветах, семинарах, мастер – классах и др.	Мотивационные идеи, рекомендации, консультации наставника	В течении года в соответствии с планом мероприятий МБДОУ	Раскрытие творческого потенциала молодого специалиста; выявление, изучение, предъявление и распространение опыта
6	Ведение документации - для организации педагогической деятельности воспитателя, - взаимодействия с воспитанниками и - по работе с родителями.	Рекомендации, практическая помощь	В течении года: - ноябрь, январь - февраль - декабрь, март, май.	Правильное и своевременное заполнение документации
7	Участие в онлайн мероприятиях (вебинарах, семинарах, школах педагогов и т.д.)	Мотивационные идеи.	В течении года	Расширение кругозора, получение новых знаний, совершенствование профессиональных компетенций
8	Организация осенних прогулок	Консультация, рекомендации наставника. Картотека осенних прогулок.	Ноябрь	Проведение прогулок в соответствии с требованиями ФГОС ДО и ФОП ДО

9	Методические кейсы как метод сопровождения деятельности наставляемого.	Кейс-метод.	В течении года (октябрь – май)	Внедрение и распространение опыта посредством современных образовательных методов (кейс)
10	Разработка конспекта и проведение группового родительского собрания с использованием инновационных методов и технологий	Родительское собрание	Декабрь	Составление конспекта родительского собрания и его корректное проведение с последующим верным заполнением соответствующих документов (повестка, лист регистрации родителей, протокол и т.д.)
11	Организация и проведение мониторинга уровня освоения детьми младшего дошкольного возраста ОП ДО	Инструментарий, отчетный материал	Январь	Правильное и своевременное проведение мониторинга освоения детьми ОП ДО
12	Организация и проведение занятий в соответствии с комплексно-тематическим планированием.	Посещение занятий наставником, анализ, практические рекомендации	Февраль - апрель	Разработка методически верных конспектов занятий и их проведение в соответствии требованиями ФОП ДО
13	Организация образовательной деятельности в летний оздоровительный период. Подготовка соответствующей документации.	Консультация, практическая помощь наставника	Май	Правильная и своевременная подготовка документов по организации образовательной деятельности в летний период.
14	Оценка реализации дорожной карты. Отчет о проделанной работе.	Самоанализ молодого специалиста, аналитический отчет наставника	Май	Выявление педагогического роста либо, оставшихся затруднений в педагогической компетенции молодого специалиста для выстраивания траектории его дальнейшей работы.

3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И ВЫПОЛНЕНИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ

Мониторинг в рамках наставничества осуществляется педагогом – наставником 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).
- анкета молодого педагога для анализа результатов работы наставника (Приложение 5).

Приложение 1

Опросный лист
по выявлению профессиональных затруднений наставляемого
Оцените по десятибалльной шкале, где 10 – максимальный балл, 1 – минимальный балл

Показатели	**Критерии**									
Общепедагогические затруднения										
1.Знание и применение нормативно-правовых документов										
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»										
- обновленный ФГОС ДО										
- ФОП ДО										
- стратегии и концепции (по направлению деятельности)										
2.Ориентация в отборе содержания обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов										
3. Использование здоровьесберегающих технологий										
4. Измерение образовательных результатов внеурочной деятельности										
5. Планирование своего рабочего времени для достижения результата										
6. Проведение рефлексии своей профессиональной деятельности, корректировка по результатам самооценки и внешней оценки										
Методические затруднения										
1.Разработка рабочих программ с приложениями										
2.Разработка комплексно-тематического планирования										
3.Знание типологии занятий по ФГОС ДО										

4. Структура занятия в соответствии с типологией										
5. Применение современных образовательных технологий при реализации ФГОС ДО и ФОП ДО										
6. Использование разнообразных форм организации работы на занятии										
7. Составление плана, технологической карты занятия										
8. Создание условий для достижения всеми обучающимися запланированных результатов освоения образовательной программы										
9. Методы и приемы мотивации воспитанников										
10. Формирование навыков самооценки и рефлексии у обучающихся										
11. Обеспечения охраны жизни и здоровья обучающихся (знание СанПиН)										
12. Применение специальных педагогических подходов и методов обучения и воспитания воспитанников с ОВЗ										
13. Разработка и реализация ИПС с детьми, испытывающих затруднения в освоении ОП ДО										
14. Организация и сопровождение исследовательской и проектной деятельности обучающихся										
15. Проведение диагностики уровня достижения планируемых результатов освоения ОП										
16. Оценка уровня достижения результатов воспитанниками в освоении ОП ДО										
17. Инструментарий по оценке достижения планируемых результатов										
18. Организация индивидуальной работы с одаренными воспитанниками и обучающимися, испытывающих затруднения в освоении ОП ДО										
Психолого-педагогические затруднения										
1. Знание и учет возрастных особенностей обучающихся при выборе содержания, форм и методов обучения и воспитания										
2.Организация сотрудничества, ведение тетрадей взаимодействия с педагогом-психологом и дефектологом										
Информационные затруднения										
1. Использование возможностей информационно-коммуникационных технологий при осуществлении самостоятельного поиска и анализа информации и проведения занятий: работа с текстовыми редакторами электронными таблицами браузерами										
2. Создание презентаций										
3. Применение дистанционных образовательных технологий в работе										
Коммуникативные затруднения										
1.Способность разрешать конфликтные ситуации, оказывать поддержку партнерам по общению в проблемных и кризисных ситуациях										
2. Взаимодействие с родителями обучающихся (в том числе индивидуальное консультирование родителей)										
Затруднения в работе с документами										

Локальные акты, предназначенные для постоянного хранения на рабочем столе воспитателя (должностная инструкция, инструкции по охране жизни и здоровья детей, инструкция по охране труда)										
Документация для организации деятельности воспитателя (рабочая программа, КТП, план воспитательной работы на год, календарные планы, сетка занятий, план по самообразованию										
Документация для организации взаимодействия с воспитанниками (табель посещаемости, сведения о воспитанниках и их родителях(законных представителях), схема распределения детей за столами, режим дня, адаптационный лист)										
Документация по работе с родителями (законными представителями) или опекунами (план взаимодействия с родителями, протоколы родительских собраний в группе)										

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-педагогическойкоррекции, снятия стрессов
3. Владение методическими приемами, педагогическими средствами и ихсовершенствование
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 дошкольноговозраста
- 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 своюпозицию
- Эмоциональное выгорание.

Приложение 3.

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.

Приложение 4.

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 помочьмне 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 мнеи 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 настоятельном 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 залюбойуспех.

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

Приложение 5.

Анкета молодого педагога
для анализа результатов работы наставника

Уважаемый педагог!
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 неэффективными?
_____

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