

ПРИНЯТО

Педагогическим советом №1
МБДОУДС №31 «Медвежонок»
от 30.08.2024г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ ДС №31
Приказ №375 от 30.08.2024г.

**Персонализированная программа
наставничества
на 2024-2025 учебный год**

Воспитатель:
Татлыбаева Ф.Ф.

Нижневартовск, 2024г

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1	Наименование программы	Программа по организации наставничества в МБДОУ ДС №31 «Медвежонок»
2	Цель	Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.
3	Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. 3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 4. Сформировать умение теоретически обоснованно выбирать средства, методы и формы воспитательно-образовательной работы. 5. Сформировать умение определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их реализации. 6. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.
4	Сроки реализации	2023 – 2024 учебный год.
5	Структура программы	<p>Паспорт программы Пояснительная записка Этапы реализации План работы Механизм реализации Мониторинг</p>
6	Участники программы	<p>Татлыбаева Ф.Ф., наставник Бармакова Алия Ануаровна, наставляемый</p>
7	Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Улучшено качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ за счет интереса молодых специалистов к педагогической деятельности. 2. Молодые специалисты адаптированы к профессиональному сообществу педагогов ДОУ. 3. Молодые специалисты самостоятельно выполняют возложенные обязанности с ориентиром на качественный воспитательно-образовательный процесс. 4. Молодые педагоги умеют качественно выбирать средства, формы и методы образовательной работы. 5. Молодые специалисты умеют четко формулировать свои педагогические задачи для успешной реализации ООПДО ДОУ. 6. Внедрены педагогические технологии, способствующие качественному результату педагогической работы молодых педагогов.

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.

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.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. При взаимодействии опытных и молодых 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.

В соответствии с ФГОС ДО возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год

Актуальность

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также педагоги, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы работы, выстраивание гармоничных отношений с воспитанниками. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологического климата в ОО. Педагогическим наставляемым получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве педагога на данном месте работы;
- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
- количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- участие в профессиональных конкурсах.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку организации и реализации отдельных областей.

Наставляемый – участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается прогнозируемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала:

- *Молодой педагог*, только пришедший в профессию;
- *Опытный педагог*, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков;
- *Новый педагог в коллективе*;

- Педагог, имеющий *непедагогическое профильное* образование;
- Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с воспитанниками», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной образовательной области (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения

Форма наставничества «педагог-педагог» может быть использована как часть реализации на местах профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательном учреждении: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Форма наставничества: «воспитатель-воспитатель».

Сведения	О молодом специалисте	О педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество	Бармакова Алия Ануаровна	Татлыбаева Фанира Фаритовна
Образование	Высшее	Среднее - специальное
Какое учебное заведение окончил	Нефтекамский филиал БашГУ (2009 – 2014)	Уфимское педагогическое училище №1
Педагогический стаж	7 лет	40 лет
Место работы	МБДОУ ДС №31 «Медвежонок»	МБДОУ ДС №31 «Медвежонок»
Должность	Воспитатель детского сада	Воспитатель детского сада
Специальность и квалификация	Воспитатель дошкольного образования	Воспитатель дошкольного образования
Квалификационная категория	Нет	Высшая

Этапы реализации программы

- I. Подготовительный
- II. Реализационный.
- III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажерами.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОО и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II. Реализационный этап включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания основной образовательной программы дошкольного образования МБДОУ ДС№ 31
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
 - Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
 - Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
 - Самообразование молодых специалистов.
 - Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) является повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОО и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов. Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ДОО, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической

- переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
5. Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.
 6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
 7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
 8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
 9. Контроль, учет и оказание методической помощи воспитателям.
 10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
 11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
 12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).
 13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству:

наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение НОД, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а *система*, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя:

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий в образовательной организации;
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы наставничества рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), заместителем по ВМР, руководителем дошкольной организации.

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников. Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

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

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы наставничества представляются на итоговом педагогическом совете.

План работы наставника – педагога с молодым специалистом на 2024 - 2025 учебный год

Цель: развить профессиональные умения и навыки молодого педагога.

Задачи:

- повысить уровень организации образовательной деятельности;
- оказание помощи в организации ведущих видов деятельности;
- консультировать по вопросам ведения документации;
- разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом;

Тема для самообразования: «Развитие мелкой моторики для детей раннего 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. Помощь в организации и проведении родительского собрания.	Сентябрь

<p>1. Изучение ведущих видов деятельности и совместной деятельности педагога с воспитанниками.</p> <p>2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями</p>	<p>1. Индивидуальная консультация по планированию воспитательно-образовательной работы в группе</p> <p>2. Посещение ООД и режимных моментов у наставника.</p> <p>3. Подбор диагностического материала.</p>	Октябрь
<p>1. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ООД по развитию речи.</p> <p>2. Знакомство с технологией проектной деятельности</p>	<p>1. Посещения ООД молодого педагога, обсуждение.</p> <p>2. Изучение методической литературы по мелкой моторике, обсуждение.</p>	Ноябрь
<p>1. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми.</p> <p>2. Подготовка, организация и проведение новогоднего праздника</p>	<p>1. Составление плана индивидуальной работы с детьми.</p> <p>2. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение.</p> <p>3. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника</p>	Декабрь
<p>1. «Организация образовательной работы с детьми в утренние часы»</p> <p>2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование</p>	<p>1. Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме конфликтов в работе</p>	Январь
<p>1. Использование ИКТ.</p> <p>2. Просмотр конспекта и проведение ООД молодым специалистом</p>	<p>1. Консультация «Использование ИКТ в работе с детьми по формированию связной речи».</p> <p>2. Посещение ООД по речевому развитию, молодого педагога, обсуждение</p>	Февраль
<p>1. Организация режимных моментов молодым педагогом</p>	<p>1 Консультация «Формы работы взаимодействия с родителями по речевому развитию детей»</p> <p>2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения</p>	Март
<p>1. Организация БСД во второй половине дня.</p>	<p>1. Консультация «Организация работы с детьми после сна».</p> <p>2. Задание: Подобрать игры, способствующих речевому развитию детей, составить картотеки.</p>	Апрель
<p>1. Подготовка к работе с детьми в летний оздоровительный период.</p> <p>2. Подведение итогов работы</p>	<p>1. Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>2. Самоанализ молодого педагога</p>	Май

Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Второй этап мониторинга направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать *анкетирование*. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника;
- оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – *тестирование*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

