

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

в МБДОУ д/с № 46 «Первоцвет» г. Ставрополя

Срок реализации: 1 год

Наставник: Анзина Я.В., воспитатель высшая квалификационная категория

Наставляемый: Унтевская Н. В., воспитатель

2023/ 2024 учебный год

Статус наставляемого: молодой педагог, только пришедший в профессию

Форма наставничества: традиционная

г. Ставрополь, 2023

## **Пояснительная записка**

Персонализированная программа организации наставничества разработана с учетом

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленные совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации и общероссийским Профсоюзом образования;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Особенно сложно в современных условиях работать начинающим педагогам, специалистам. 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. Программа нацелена на работу с молодым специалистом, молодым педагогом, только пришедшим в профессию. Начиная свою работу в ДОУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом,

развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

## **1.2. Общие положения программы наставничества**

Программа «Наставничество» в МБДОУ д/с № 46 «Первоцвет» г. Ставрополя (далее – Программа) является частью системы адаптации и обучения новых и молодых сотрудников образовательной организации, призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда. Сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед образовательной организацией, наставником и коллегами.

1.3. В Программе используются следующие понятия:

**Наставник** - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

**Наставляемый** - участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых 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).

**Куратор** - сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированной программы наставничества.

**Наставничество** - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

**Форма наставничества** - способ реализации системы (целевой модели) наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников

#### **1.4. Цель и задачи Программы наставничества**

**Цель:** создание условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в ДОУ и развитие его профессиональных умений и навыков.

**Задачи:**

- формировать активную, целенаправленную, устойчивую и осознанную мотивацию быть воспитателем;
- оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- оказать помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию);
- познакомить с использованием здоровьесберегающих технологий во время ОД и других режимных моментах;
- общие вопросы организации работы с родителями;
- создать комфортные условия и коммуникации в педагогическом сообществе.
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности

#### **1.5. Принципы реализации Программы**

Основными принципами системы (целевой модели) наставничества педагогических работников являются:

- 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 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 организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

1.6. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации.

В структуру управления реализацией Программы наставничества образовательной организации входят:

- руководитель, разделяющий ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

- куратор реализации персонализированной программы наставничества;

- наставник-педагог, которые имеет подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрирует образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

- педагог- психолог, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия;

- наставляемый, молодой/начинающий специалист.

1.7. Сроки программы

Программа рассчитана на 1 учебный год.

1.8. Основные направления Программы

Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагога, его потребностей, затруднений. Организация практикумов, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. Разработка и обсуждение планирования. Взаимное посещение занятий, совместное проведение образовательной деятельности (Акция «Я+!», обмен опытом. Ознакомление педагога с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

### 1.9. Планируемые результаты

Прогнозируемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в организации;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса с детьми дошкольного возраста;
- умение применять психолого-педагогические знания в образовательной работе с детьми;
- умение проектировать воспитательно – образовательную работу с детьми на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с воспитанниками;
- познание себя и ориентация на ценности саморазвития;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

## 2. Содержательный раздел

### 2.1. Формы и методы работы с молодым педагогом

Процесс повышения профессионализма молодого специалиста предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;

- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)

Формы и методы работы:

- беседы / диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность;
- инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;
- профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой образовательной программой, действующими нормативами, возрастными особенностями детей;
- индивидуальная работа с опытным педагогом;
- анализ собственной деятельности;
- индивидуальные и групповые консультации;
- педсоветы и семинары;
- открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- метод делегирования;
- самообразование, изучение методической литературы;
- анкетирование и опросы.

При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности: «Я расскажу, ты послушай»; «Я покажу, ты посмотри»; «Сделаем вместе»; «Сделай сам, я подскажу»; «Сделай сам, расскажи, что сделал».

Этапы становления начинающего специалиста включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)

Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.

Организация наставничества включает 3 этапа.

1 этап: адаптационный. Определяются права и обязанности молодого специалиста, а также исходный объем его знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества.

Процесс повышения профессионализма молодого специалиста строится с учетом следующих факторов: базового образования, личностных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации), педагогических потребностей.

2 этап: основной. Педагог – наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет молодому специалисту материалы для самосовершенствования. Разрабатывается индивидуальный план наставничества на 1 год с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы, направленной на ознакомление молодого педагога с реализуемыми программами в возрастной группе, рабочей документацией; педагогическое самообразование молодого педагога; участие в мероприятиях организации.

Педагог – наставник помогает наставляемому обобщить педагогические находки, выступить на методических мероприятиях ДОО.

3 этап: контрольно- оценочный. Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки, возникшие проблемы, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности молодого педагога к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей. Педагог – наставник не только передает молодому специалисту необходимую информацию, но и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения (если они имеются) путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

## Индивидуальный план осуществления наставничества

Содержание работы	Форма	Дата проведения	Ответственный
Нормативно – правовое обеспечение деятельности ДОУ.	Индивидуальный разговор	Июль	Куратор, заместитель заведующего по УВР
<p>Выявление знаний и затруднений у молодого педагога в процессе воспитательно-образовательной деятельности в начале года.</p> <p>Оказание помощи в организации работы с документацией -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.</li> <li>- структура перспективно-календарного планирования.</li> <li>- структура комплексно-тематического планирования.</li> </ul>	<p>Анкетирование</p> <p>Индивидуальный разговор</p> <p>Проверка документации.</p>	Август	Педагог - наставник
<p>1. Помощь в проведении образовательной деятельности</p> <p>2. Выбор темы по самообразованию</p>	Показ образовательной деятельности «Современное развивающее занятие»; подбор методической литературы по теме самообразования	Сентябрь	педагог-наставник
<p>1. Посещение открытых занятий у педагога – наставника- День открытых дверей</p> <p>2. Помощь в подготовке родительского собрания</p>	Мастер - класс	Сентябрь	Педагог - наставник
Взаимопосещение и анализ режимных моментов. Анализ конкретных ситуаций и	Диалог - поддержка	Октябрь	Педагог - наставник

решение педагогических задач			
Анализ и обсуждение результатов просмотренных занятий	Диалог «Предлагаю обсудить»	Октябрь	Педагог - наставник
1. Планирование работы с родителями, нетрадиционные формы взаимодействия. 2. Оформление наглядной информации для родителей.	Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей.  Подбор диагностического материала.	Ноябрь	Педагог - наставник
3. Акция «Я+!» Совместное проведение образовательной деятельности	Анализ организации и проведения занятия по познавательному развитию: методика, методы и приемы. Стимулирующие познавательную активность детей старшей группы		
1. Использование в работе с детьми развивающей технологии – проектная деятельность.  2. Использование в работе ИКТ в образовательной деятельности  3. Акция «Я+!» Совместное проведение образовательной деятельности	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Анализ перспективного плана проектной деятельности.  Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями. Практическая работа: создание слайд – презентации с реализацией краеведческого направления.  Анализ организации и проведения занятия по рисованию.	Декабрь	Педагог - наставник
Составление конспектов и проведение НОД по всем образовательным областям молодым специалистом	Посещение наставником НОД и режимных моментов молодого педагога.	Январь	Педагог - наставник
Разработка конспектов занятий в соответствии с	Практика	Февраль	педагог - наставник

поставленной целью и задачами			
Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Февраль	Педагог - наставник
Создание развивающей среды Анализ развивающей среды с требованием ФГОС и реализацией ОП ДО	Беседа – диалог с использованием чек – листа; ответы на интересующие вопросы.	Февраль	Педагог - наставник
Совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Консультация и ответы на интересующие вопросы.	Март	Педагог - наставник
Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников	Наблюдения за молодым специалистом во время его общения с родителями воспитанников.  Обсуждение.  Составление плана работы с родителями	Март	Педагог - наставник
Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения -  - в работе с родителями;  - в работе с детьми;  - в работе с коллегами..	Консультации, беседы, ответы на вопросы  Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме	Апрель	Педагог-наставник
Организация индивидуальной работы с детьми (утренний и вечерний промежуток времени)	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста - совместная игровая деятельность	Апрель	Педагог - наставник

<p>Организация и проведение познавательной прогулки: ее структура, содержание</p> <p>Организация летней прогулки с выносным материалом</p>	<p>Индивидуальная беседа, наблюдение</p>	<p>Май</p>	<p>Педагог - наставник</p>
<p>Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста</p> <p>Анкетирование</p>	<p>Консультация и решения выхода из этих проблем</p>	<p>Май</p>	<p>Педагог - наставник,</p>
<p>Использование в работе средств визуализации</p>	<p>Мастер - класс</p>	<p>Июнь</p>	<p>Педагог - наставник</p>
<p>Оформление наглядной информации для родителей. Подготовка игрового материала к летнему сезону.</p>	<p>Диалог, консультации</p>	<p>Июнь</p>	<p>Педагог - наставник</p>
<p>Мониторинг профессиональных и личностных изменений (приращений) наставляемых</p>	<p>Круглый стол, организация мониторинга</p>		<p>Педагог - психолог</p>
<p>Подведение итогов работы. Заполнение карты диагностики уровня сформированности профессиональной компетентности педагога Отчет – анкета наставника о результатах работы с наставляемым. Отчет – анкета наставляемого Рефлексивный анализ эффективности деятельности педагога – наставляемого (самооценка) приобретение педагогического работника – осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к</p>	<p>Рефлексия анкетирование</p>		<p>Куратор, зам. заведующего по УВР, педагог – наставник, педагог – психолог, начинающие педагоги</p>

непрерывному профессиональному развитию			
Методика проведения детских праздников. Помощь в подготовке и организации праздников	Наблюдение за наставником в роли ведущей и персонажа	В течение года	Педагог-наставник

#### 2.4. Механизм реализации программы

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на 1 учебный год, осуществляется наставником, воспитателем высшей квалификационной категорией, стаж работы 15 лет. Заведующий и заместитель заведующего по УВР 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. Наставник составляет индивидуальный план 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 «Наставничество» представляются на итоговом педагогическом совете.

#### 2.5. Критерии оценки эффективности программы

- на основании оценки заведующего итогов прохождения программы наставляемым,
- на основании оценки качества работы наставника.

Оценку эффективной работы Программы осуществляет заведующий. Результаты оценки отражаются в самоанализе наставника.

#### 2.6. Механизмы мотивации и поощрения наставника

Участник системы наставничества ДООУ, показавший высокие результаты, может быть представлен решением заведующего ДООУ к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы - объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой и др.;

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия различных уровней;

- приглашение наиболее активных участников наставничества к участию в конференциях, форумах для повышения общественного статуса наставников, роста репутации, улучшения психологического климата в коллективе, увеличения работоспособности педагогических работников.

Лучшие наставники из числа воспитателей и других работников ДОУ могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации - знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За Наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России - нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость, и Профессионализм», утвержденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации». В ДОУ могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате. Оплата труда наставника устанавливается на основании локального нормативного акта образовательной организации, в соответствии с трудовым законодательством в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации.

### 3. Организационный раздел

#### 3.1. Материально-техническое обеспечение Программы

Технические средства обучения: - ноутбук - 2 шт., интерактивная доска; проектор

Методическое обеспечение:

- библиотека методической, справочной литературы и подписных методических изданий;
- копилка педагогического опыта коллектива;
- медиатека; - дидактический материал;
- библиотека учебно-методической литературы.