

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом ГБДОУ
детский сад № 71
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол №1 от 30.08.2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом № 176/2 от 30.08.2024 г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2024-2025 учебный год**

наставник: воспитатель Муковнина Л.А.
наставляемый: воспитатель Сырова А.В.

Санкт-Петербург
2024

1. Пояснительная записка

1.1. Общие положения программы наставничества

Персонализированная программа наставничества педагогических работников (далее — Программа) являясь частью системы адаптации и обучения молодых сотрудников ГБДОУ детский сад № 71 Невского района Санкт-Петербурга:

- создана для конкретной пары/группы наставников и наставляемых и призвана решать в первую очередь личностные, профессиональные и социальные проблемы педагога(ов);
- имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов);
- разработана совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора или члена методического объединения/совета наставников);
- является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена);
- включает описание форм и видов наставничества, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Программа разработана на основании:

- Положения о системе (целевой модели) наставничества;
- Приказа о создании наставнических пар/групп.

1.2. Определение основных понятий

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

Наставляемый – участник системы (целевой модели) 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.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного

профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) 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.

К работе в качестве наставников привлекаются работники ГБДОУ, обладающие высокими профессиональными качествами и навыками в востребованной области.

Проблемы, возникающие у наставляемого, для решения которых разрабатывается программа:

1. Владение и применение деятельностных технологий обучения (проектная, исследовательская, экспериментальная).
2. Владение и применение ИКТ-технологий.
3. Недостаточная компетентность педагога в отдельных сферах профессиональной деятельности (работа с родителями, организация совместной и досуговой деятельности с детьми, воспитательная деятельность, создание РППС, изготовление дидактических игр и др.).

1.3. Цель и задачи Программы наставничества

Цель наставничества – повышение уровня профессиональной компетентности педагога, приобретение и совершенствование его индивидуальных профессиональных навыков.

Задачи наставничества:

1. Оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации молодого/нового педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в ГБДОУ, ознакомление его с традициями и укладом жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.
2. Способствовать развитию профессиональных компетенций педагога в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и актуальных педагогических технологий.
3. Обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний, умений и навыков педагога, в отношении которого осуществляется

наставничество.

4. Оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагога.

5. Способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Форма наставничества: педагог-педагог.

1.4.Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества

Для молодого специалиста:

- познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;
- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня готовности к педагогической деятельности;
- успешная адаптация начинающего педагога в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- использование в работе инновационных педагогических технологий.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- улучшение психологического климата в ДОУ как среди воспитанников, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

2.Основные этапы внедрения (применения) и реализации системы (целевой модели) наставничества

Этапы	Мероприятия	Ответственные
Диагностический	<ul style="list-style-type: none"> - Анкетирование педагогов для выявления профессиональных дефицитов. - Разработка персонализированной программы для пары педагог-наставник –наставляемый. - Информирование педагогического коллектива о реализации программы наставничества в ДОУ. - Разработка дорожной карты по реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений. 	<p>Куратор, педагог- наставник</p>
Основной (проектировочный)	<ul style="list-style-type: none"> - Организация непосредственного взаимодействия педагога-наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), - Взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением, в том числе, ресурсов социального партнерства. - Подготовка к итоговому мероприятию. 	<p>Куратор, педагог-наставник, наставляемый</p>
Контрольно-оценочный	<ul style="list-style-type: none"> - Отчет о проделанной работе от педагога-наставника и наставляемого.(фото, видео, презентация и т.д.) - Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы. 	<p>Куратор, педагог- наставник, наставляемый</p>

3. План мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Планирование и организация работы	Деятельность наставника и наставляемого	Ожидаемый результат
Выявление профессиональных затруднений молодого педагога.	Организационные вопросы. Диагностика профессиональных затруднений: самоанализ и самооценка, и внешняя оценка. Анкетирование, опрос, беседы	Компетентность педагога в организации оценки индивидуального развития.
Изучение нормативно – правовой базы ДО (рабочая программа, учебный план, план работы ДО на 2023-2024 уч. год). Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Календарно-тематический план (ежедневный)).	Помощь в изучении программ, пособий. Составление рабочих программ и календарно - тематического планирования. Групповая документация.	Повышение профессиональной компетентности молодого педагога. Применение полученных знаний на практике.
Организация оценки индивидуального развития детей. Перспективный план, план работы с родителями воспитанников.	Изучение карты развития, мониторинга детей. Подготовка протокола родительского собрания.	Создание диагностических (проблемных) ситуаций. Подбор материала для выступления на родительском собрании.
Профессиональный рост педагога.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. Должностная инструкция воспитателя. Обновление зоны театрализованной деятельности.	Подготовка к театрализованной деятельности детей. Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми.
Виды и организация режимных моментов в ДО.	Подготовка конспекта открытого мероприятия; планирование неформального общения свободной деятельности с детьми;	Выступление на семинаре; Размещение информации в родительских чатах, ответы на вопросы родителей. Проведение мастер-класса для

	посещение наставником мероприятий наставляемого.	родителей «Изготовление новогодней открытки».
Составление сетки организации образовательной деятельности.	Посещение образовательной деятельности молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Самоанализ образовательной деятельности.
Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	Помощь молодому педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания.	Организация совместных занятий, досугов с родителями. Ведение документации. Родительская гостиная: «Чем и как занять ребенка дома?»
Организация проектно-исследовательской деятельности воспитанников.	Просмотр наставником опытно экспериментальной деятельности во второй половине дня. Давать детям возможность проводить эксперименты самостоятельно. Обобщать полученные действия путем результата.	Беседа. Проектная деятельность в ДО как средство взаимодействия педагогов ДО, детей и родителей. Самоанализ, устранение замечаний.
Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ технологий.	Изучение технологии социализации детей дошкольного возраста. Знакомство с онлайн-сервисами в работе с родителями.	Мастер-класс. Показ наставником мероприятия «Рефлексивный круг». Проверить ведение документации в группе.
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Консультация по организации предметно-развивающей среды в группе.	Создание РППС в группе.
Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год.	Помощь в проведении мониторинга. Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год. Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником.	Отчет о результатах наставнической работы, собеседование по итогам за год. Самоанализ, устранение замечаний

4. Оценка эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Непроявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Цели анкетирования:

1. выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в дальнейшем;
2. проследить достижения молодого педагога по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы.

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да

Нет

Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

3. В каких направлениях организации образовательного процесса вы испытываете трудности?

в календарно-тематическом планировании

проведении занятий

проведении внегрупповых мероприятий

общении с коллегами, администрацией

общении с учащимися, 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 обучающихся

формулировать вопросы проблемного характера

создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении

подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности

активизировать обучающихся в обучении

организовывать сотрудничество между учащимися
организовывать само и взаимоконтроль обучающихся
организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН обучающихся
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

практико-ориентированному семинару

курсам повышения квалификации

мастер-классам

творческим лабораториям

индивидуальной помощи со стороны наставника

предметным МО

школе молодого специалиста

другое (допишите) _____

6. 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 уроков, методика их подготовки и проведения

методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе

приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся
учет и оценка знаний обучающихся

психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов

урегулирование конфликтных ситуаций

формы работы с родителями

формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися

другое (допишите) _____

Анкетирование молодых педагогов для анализа результатов работы

Позиция	Отметка наставляемого	Отметка наставника
Составление календарно – тематического планирования.		
Подготовка конспектов занятия.		
Определение цели и задач занятия.		
Выделение главного при изучении той или иной темы.		
Применение «деятельностного метода обучения» на занятии.		
Использование различных форм организации деятельности обучающихся.		
Обращение к субъектному опыту детей.		
Применение на занятии разнообразного дидактического материала.		
Активизация способов образовательной работы.		
Подбор оптимального объема материала для достижения цели занятия.		
Четкая логика построения занятия, обоснования соотношения частей.		
Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости.		
Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у обучающихся.		
Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций.		
Организация атмосферы включенности каждого ребенка в работу.		
Проведение внегрупповых мероприятий.		
Общение с коллегами, администрацией.		
Владение аудиторией.		
Мотивация обучающихся.		
Создание проблемно – поисковых ситуаций на занятии.		
Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению.		
Активизация познавательной деятельности обучающихся.		
Организация контроля и самоконтроля.		
Объективность оценивания деятельности педагога.		

**Отчет
о проделанной работе по реализации системы (целевой модели)
наставничества**

Наименование ДОУ			
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника			
Педагогический стаж работы наставника			
Ф.И.О. наставляемого, должность			
Педагогический стаж работы наставляемого			
Даты начала и окончания работы наставника с наставляемым			
Шкала оценок			
1	2	3	4
<i>не соответствует требованиям</i> (теоретические знания и практические навыки отсутствуют)	<i>частично соответствует</i> (теоретические знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	<i>соответствует требованиям</i> (теоретические знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение практическими навыками достаточно уверенное)	<i>превосходит требования</i> (теоретические знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)
Профессиональные знания и умения			