

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 9 «КАЛИНКА»
Г. НАЗАРОВО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ


«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МАДОУ
«Д/с № 9 «Калинка»
О.М. Пахомова
Пр. № 1/37 от «30» 08 2024 г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
на 2024 – 2025 учебный год**

Авторы программы:
Куратор – Овечкина О.А., старший воспитатель
Наставник – Степанова О.И., воспитатель
Наставляемый – Лимаева Е.В., воспитатель

г. Назарово
2024 год

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p><i>Статус Программы</i></p>	<p>Локальный нормативный акт: Персонализированная программа наставничества педагогических работников (далее - Программа) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9» г. Назарово Красноярского края (далее – МАДОУ)</p>
<p><i>Решение об утверждении Программы</i></p>	<p>Приказ № 18/3/1 от 30.08.2024г.</p>
<p><i>Наставническая пара</i></p>	<p>Степанова Ольга Ивановна (наставник) - Лимаева Елизавета Владимировна (наставляемый)</p>
<p><i>Сведения о наставнике</i></p>	<p>Степанова Ольга Ивановна, воспитатель, образование - среднее профессиональное, первая квалификационная категория, стаж работы – 34 года</p>
<p><i>Сведения о наставляемом</i></p>	<p>Лимаевна Елизавета Владимировна, воспитатель, образование –среднее профессиональное, стаж работы –2 года</p>
<p><i>Куратор Программы</i></p>	<p>Овечкина Ольга Александровна, старший воспитатель</p>
<p><i>Основания для разработки и реализации Программы</i></p>	<p>Персонализированная программа наставничества педагогических работников опирается на принципы государственной и региональной политики в сфере образования, соотносится с приоритетами и стратегическими задачами, выделенными в государственных документах Российской Федерации. Программа разработана в соответствии с основными нормативными документами федерального, регионального, муниципального уровней и уровня МАДОУ «Детский сад № 9 «Калинка»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» (Приложение к совместному письму Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08/657); - «Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 9» г. Назарово Красноярского края»

<i>Тема Программы</i>	Организация эффективной педагогической деятельности в соответствии с должностными обязанностями и требованиями профессионального стандарта
<i>Цель Программы</i>	Способствовать непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию, самореализации молодого педагогического работника через организацию взаимодействия наставляемого с наставником
<i>Задачи Программы</i>	<ul style="list-style-type: none"> - изучить индивидуальные потребности профессиональные затруднения наставляемого, профессиональные компетенции и сильные стороны наставника; - спланировать взаимодействие наставника и наставляемого, опираясь на изучение и внедрение в профессиональную деятельность наставляемого методов и приемов развития речи детей младшего дошкольного возраста; - организовать совместную деятельность наставника и наставляемого; - оценить эффективность реализации Программы с учетом планируемых результатов.
<i>Планируемые результаты Программы</i>	<p><i>Количественные:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 100% реализация запланированных мероприятий; - участие наставляемого в 100% мероприятиях Программы; <p><i>Качественные:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью посредством анкетирования); - применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе карт оценки посещения занятий, совместной и самостоятельной деятельности с детьми старшим воспитателем, заместителем заведующего); - результатов анализа документации, планирования; - представление наставляемым своего практического опыта на методических мероприятиях различного уровня

<p><i>Сроки и этапы реализации Программы</i></p>	<p>С 01.10 2024 г. по 31.05.2025 г. 1 этап - Адаптационный (октябрь 2024 г.) Цель: Определение сформированности профессионально значимых качеств наставляемого, разработка персонализированной программы наставничества, создание условий, при которых наставляемый будет чувствовать себя успешным в своей профессиональной деятельности. 2 этап - Проектировочный (основной) (ноябрь 2024 г. – март 2025 г.) Цель: Корректировка профессиональных умений, сформированность потребности у наставляемого в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в самосовершенствовании 3 этап - Контрольно-оценочный (апрель-май 2025 г.) Цель: Проверка сформированности у наставляемого потребности к рефлексии собственной деятельности, умения управлять своим профессиональным развитием, уровня профессиональной компетентности</p>
<p><i>Реализуемая форма наставничества</i></p>	<p>- «педагог – педагог»</p>
<p><i>Система мониторинга</i></p>	<p>Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества: - оценка эффективности реализации Программы</p>
<p><i>Механизмы мотивации и поощрения</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - материальное (денежное) стимулирование - нематериальные способы стимулирования

Введение

Персонализированная программа наставничества (далее - Программа) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 «Калинка» г. Назарово Красноярского края разработана в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества РФ (см. Паспорт программы) и определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в МАДОУ. Программа направлена на создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических условий для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии молодых/начинающих педагогических работников.

Актуальность разработки Программы обусловлена тем, что осуществлять профессиональную трудовую деятельность педагогического работника в детском саду приходят люди либо после окончания профильного учебного заведения, либо после переподготовки, и испытывающие практический профессиональный «голод». Для успешности процесса профессиональной адаптации молодого/начинающего педагогического работника необходимо обеспечить как благоприятный социально-психологический климат, так и методическую поддержку. 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. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФОП ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога-наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Понятия, используемые в Программе:

- *наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- *наставник* - педагогический работник, назначаемый ответственным за

профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;

– *наставляемый* – участник системы 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.

– *форма наставничества* – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

– *программа наставничества* – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

Программа реализуется на государственном языке Российской Федерации.

Содержание Программы включает три основных раздела - целевой, содержательный и организационный.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

1.1.1. Цель реализации программы

Способствовать непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию, самореализации молодого/начинающего педагогического работника через организацию взаимодействия наставляемого Лимаевой Е.В. с наставником Степановой О.И.

1.1.2. Задачи реализации программы:

- изучить индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого Лимаевой Е.В., профессиональные компетенции и сильные стороны наставника Степановой О.И.;
- спланировать взаимодействие наставника и наставляемого, опираясь на изучение и внедрение в профессиональную деятельность наставляемого Лимаевой Е.В. технологии «Музейная педагогика в детском саду».
- организовать совместную деятельность наставника Степановой О.И. и наставляемого Лимаевой Е.В.;
- оценить эффективность реализации Программы с учетом планируемых результатов.

1.1.3. Принципы и подходы к формированию программы

Наставничество в МАДОУ основывается на следующих принципах:

- *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогических работников* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогических работников, 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 МАДОУ 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.

1.1.4. Планируемые результаты программы

(См. Паспорт Программы)

2.СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

2.1. Формы и виды наставничества, применяемые при реализации персонализированной программы наставничества

Основной формой наставничества данной программы является «Педагог – педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого/начинающего педагогического работника (наставляемого) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогическим работником (наставником), оказывающим первому разностороннюю поддержку по организации профессиональной деятельности.

Виды наставничества, применяемые при реализации персонализированной программы наставничества:

- традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между наставником и наставляемым в течение учебного года;
- виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием ИКТ (видеоконференции, социальные сети, тематические интернет-порталы и др.). Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет привлечь профессионалов для решения проблемы наставляемого.

2.2. План мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества

Содержание	Сроки	Форма работы	Планируемый результат
Опрос «Выявление знаний и затруднений в вопросах организации воспитательно-образовательного процесса	Октябрь 2024г.	Собеседование, наблюдение	Определить индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого
Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: - изучение образовательной программы дошкольного образования МАДОУ «Детский сад № 9 «Калинка»; - изучение ФОП ДО; - планирование образовательной деятельности в соответствии с ФОП ДО,	Октябрь - Ноябрь 2024г.	Консультации, наблюдение	Сформировать теоретические знания наставляемого.

ОП ДО.			
Знакомство с технологией «Музейная педагогика в детском саду»	Ноябрь 2024г.	Просмотр, наблюдение, беседа	Повысить уровень профессиональной компетентности в вопросах внедрения технологии «Музейная педагогика в детском саду»
Оказание помощи в проектировании и организации мини-музея в группе в соответствии с ФГОС ДО, ФОП ДО.	Декабрь 2024г. – май 2025г.	Обсуждение, наблюдение	Организация мини-музея в группе в соответствии с требованиями ФГОС ДО, ФОП ДО.
Помощь при организации и проведении образовательной деятельности с детьми в мини-музее группы: обсуждение задач, методов и приемов технологии, результативности	Декабрь 2024г.- февраль 2025г.	Консультации по возникающим вопросам	Корректировка профессиональных умений наставляемого в Планировании образовательной деятельности в мини-музее группы..
Посещение наставником образовательной деятельности, организованной в мини-музее группы	Март 2025г.	Консультация, наблюдение, обсуждение	Корректировка профессиональных умений наставляемого в организации и проведении ОД с использованием разнообразных методов и приемов технологии.
Помощь в разработке картотеки игр, которые можно организовать в мини-музее группы	Апрель 2025г.	Консультации, обсуждение	Корректировка профессиональных умений наставляемого в составлении картотеки игр, организуемых в мини-музее группы
Оказание помощи в проектировании РППС на участке детского сада в соответствии с требованиями ФГОС ДО и ФОП ДО	Апрель 2025г.	Консультации, обсуждение	Организация РППС на участке детского сада в соответствии с требованиями ФГОС ДО и ФОП ДО

Представление опыта работы наставляемого на методическом мероприятии в МАДОУ	Май 2025г.	Обсуждение	Проверка сформированности у наставляемого уровня профессиональной компетентности.
Оценка эффективности реализации Программы		Анкетирование	

2.3. Оценка эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Для оценки результативности и эффективности реализации Программы используется частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- *Реакция наставляемого*, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- *изменения в знаниях* и их оценки;
- *изменение поведения* и способа действий в проблемных ситуациях;
- *общая оценка результатов* для образовательной организации:

1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция. Наставляемый педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность наставляемого, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является *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 МАДОУ получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

2) Оценка знаний, полученных во время реализации Программы. Оценка

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

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации Программы, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3) Оценка изменения поведения. Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения Программы. Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано *наблюдение* со стороны куратора реализации программы наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться *анкеты, опросники, непосредственное невключенное наблюдение*.

4) Оценка результатов для образовательной организации. Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.

Для оценки степени удовлетворенности наставляемого при реализации персонализированной программы наставничества используется анкетирование. Анкетирование направлено на выявление основных характеристик процесса и результата наставничества:

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

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Вопрос	Ответ
1. Организовано ли в МАДОУ наставничество ?	
2. Нуждаетесь ли Вы в помощи наставника и почему?	
3. Каких результатов Вы ожидаете от совместной работы с наставником?	

4. Какие перемены в своем личностном, профессиональном/учебном росте Вы ожидаете после работы с наставником?	
5. Желаете ли Вы участвовать в Программе наставничества?	
6. Хотели бы Вы стать наставником в будущем и почему?	

Анкета для наставника

Вопрос	Ответ
1. Что Вы знаете о Программе наставничества?	
2. Каким, по-вашему, должно быть наставничество?	
3. Хотели бы вы стать наставником?	
4. Какие формы работы с наставляемыми, на Ваш взгляд, более эффективны и почему?	
5. Что в наставничестве является наиболее ценным для Вас?	
6. Что вы ожидаете от проекта и своей роли в нем?	
7. На Ваш взгляд, какие формы обучения наиболее эффективны для наставников?	

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Для оценки профессиональных знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества, организуется тестирование наставляемого, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества. Оценка полученных знаний проводится наставником и куратором реализации персонализированной программы наставничества.

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Сроки реализации персонализированной программы наставничества

Персонализированная программа наставничества разработана на срок: октябрь 2024 – май 2025 гг.

3.2. Расписание встреч наставляемого и наставника, режим работы

Встречи наставляемого и наставника организуются в очной форме еженедельно, вторник, четверг с 13.00 до 14.00.

По мере необходимости встречи проходят в дистанционном формате (онлайн-конференции, телефон, мессенджеры и т.д.)