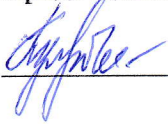
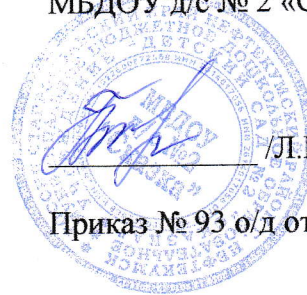


ПРИНЯТА:
Педагогическим Советом
протокол № 1 от 29.08.2024года

Председатель:
 / Н.М. Купрова/

УТВЕРЖДЕНА:
Заведующим
МБДОУ д/с № 2 «Сказка»



/Л.В. Казакова/

Приказ № 93 о/д от 29.08.2024 года

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
«ВМЕСТЕ К УСПЕХУ»
(воспитатель - воспитатель)**

Наставника: Савченко Александры Викторовны
Над: Классовой Зенфиры Юсувовны

на 2024 – 2025 учебный год

г.Нефтекумск

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
работы педагога-наставника
Савченко Александры Викторовны
на 2024 – 2025 учебный год

Содержание программы

1. Целевой раздел

Пояснительная записка

Цель и задачи Программы

Принципы организации наставничества

2. Содержательный раздел

Этапы реализации Программы

Формы, способов, методов и средств работы педагога – наставника с молодым педагогом

3. Организационный раздел

Условия эффективности организации наставничества

Порядок формирования наставников

Ожидаемые результаты

Условия завершения персонализированной программы наставничества

Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы

4. Приложение.

Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога

Основные термины

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. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. 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. 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.

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.

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.

Наименование программы: Программа по организации наставничества в ДООУ, профессионального становления молодых/начинающих педагогических работников - «Вместе к успеху»

Режим работы: смешанный (онлайн-консультации, очный)

Форма наставничества: Традиционная форма наставничества («воспитатель - воспитатель»)

Сроки реализации: 1 год

Цель: развитие профессиональных умений и навыков воспитателя; оказание помощи молодым специалистам в приобретении и совершенствовании профессиональных навыков и необходимых компетенций, изучении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

- создать условия для адаптации молодого воспитателя в коллективе;
- создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
- способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Основные принципы:

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Контакт наставника и подшефного.
3. Личный пример наставника.
4. Доброжелательность и взаимное уважение.
5. Уважительное отношение к мнению подшефного.
6. Направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

2. Содержательный раздел

Этапы реализации:

- 1 этап – диагностический – адаптационный. «Добро пожаловать! (сентябрь 2024г.)
- 2 этап – практический основной (проектировочный) «Попробуй себя! Я тебе помогу». (октябрь 2024г. – апрель 2025г.)
- 3 этап – аналитический - контрольно-оценочный. «У тебя всё получилось! (май 2025г.)

Формы и методы:

- Беседа-знакомство;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе;
- консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДООУ, по ведению документации
 - обучение на рабочем месте;
 - участие в работе методических объединений (ДООУ, района, города);
 - самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
- психологические тренинги
- открытые занятия коллег; участие в конкурсах, семинарах;
- решение и анализ педагогических ситуаций;
- обучение составлению подробных планов-конспектов занятий и т.д.
- Самообучение в информационном пространстве интернет

3. Организационный раздел

Условия эффективности организации наставничества

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
- Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
- Сочетание теоретических и практических форм работы.
- Анализ результатов работы.
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Порядок формирования наставников

В ДОУ наставник назначается по итогу рассмотрения кандидатуры на педагогическом совете с согласия сторон (наставник – наставляемый), утверждается приказом заведующего.

Состав наставников может быть изменен в течение учебного года в зависимости от показателей работы наставника.

Состав наставников формируется из списка сотрудников на основании критериев:

- наличие высокого уровня профессиональных компетенций и практических навыков (педагог с высшей категории);
- опыт работы в ДОУ не менее 5 лет;
- способность и желание передавать свой профессиональный опыт;
- хорошие коммуникативные навыки и гибкость в общении.

Ожидаемые результаты

- Успешная адаптация начинающего педагога в учреждении;
- Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
- Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии; умения применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
- Умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;
- Использование в работе инновационных педагогических технологий.

Условия завершения персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений.

Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением

о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

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.

Основные термины

Наставничество - это часть корпоративной культуры учреждения, которая возвращается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Наставник – педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

Наставляемый – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, 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 образовательного 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.

Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества

Планируемые результаты

для молодого специалиста:

- молодой педагог быстрее адаптируется в должности;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции,

раскрывает свой потенциал;

- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;

- рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;

- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;

- происходит рост самооценки наставника.

для образовательной организации:

- сокращает срок адаптации новых сотрудников;

- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;

- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;

- способствует развитию навыков коммуникаций;

- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив

3. Общие положения

Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Анализ результата
1. Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога 2. Оформление документации группы, составление перспективного и календарного планов, плана по самообразованию. 3. Мониторинг детского развития.	Анкетирование, осуществление диагностических процедур. Рекомендации, обмен опытом Подбор диагностического материала	Сентябрь	
1. Изучение разнообразных методик проведения НОД, совместная разработка конспектов ОД, эффективное использование дидактического материала в работе. 2. Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей	Посещение молодым специалистом ОД и режимных моментов у наставника Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	Октябрь	
1. Создание развивающей среды 2. Структура календарного планирования 3. Просмотр наставником конспекта и проведения организованной образовательной деятельности молодым специалистом.	Анализ развивающей среды с требованием ФГОС. Рекомендации и ответы на интересующие вопросы. Посещения ООД и режимных моментов молодого педагога	Ноябрь	

1. Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий. 2. Методика проведения детских праздников	Консультация, планирование, помощь наставника. Помощь в подготовке и организации праздников	Декабрь	
1. Организация проектно-исследовательской деятельности воспитанников. 2. Систематизация и оформление материала по теме самообразования	Консультация, рекомендации, помощь наставника. Консультация наставника, анализ	Январь	
1. Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ. 2. Изучение методики проведения организованной образовательной деятельности по ИЗО в группе.	Консультация «ИКТ в работе с детьми и родителями». Рекомендации. Посещение НОД	Февраль	
1. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Дискуссия «Трудная ситуация в работе с детьми и Ваш выход из нее»	Март	
1. Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. 2. Организация и проведение прогулки (все составляющие части)	Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам	Апрель	

1. Подведение итогов работы, анализ эффективности и результативности работы с молодыми специалистами. 2. Подготовка к организации летней оздоровительной работы —	Подведение итогов работы за год. Консультации, рекомендации	Май	
--	---	------------	--