

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

2024-2025 учебный год

АВТОРЫ ПРОГРАММЫ:

Куратор, ответственный за реализацию персонализированных программ наставничества: Линбергер М.С., заместитель директора по УВР

Наставник: Кудрина Л.А., воспитатель

Наставляемый: Емельянова Г.В., воспитатель

г. Сургут, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка

Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа

Форма наставничества

Участники программы

Актуальность программы

Цель и задачи программы

Принципы наставничества

Формы контроля

Планируемые результаты реализации программы

2. Содержание программы

3. Анализ результативности, выводы

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1. Нормативно-правовые основы разработки программы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
3. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 № 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»
4. Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 23 декабря 2020 г. № МР- 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
5. Приказ Департамента образования и науки Ханты-мансийского автономного округа – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
6. Письмо Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № 657, и Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 №АЗ-1128/08 «О методических рекомендациях по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».
7. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в КОУ Сургутская школа-детский сад.
8. Приказ №95-ОД от 28.08.2024 «Об организации работы с молодыми и вновь назначенными специалистами в 2024-2025 учебном году»

2. Принципы наставничества

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется с учетом следующих принципов:

- принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 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 легитимности - соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- принцип обеспечения суверенных прав личности - предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставников;
- 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 учреждений выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип аксиологичности - подразумевает формирование у наставляемого ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- принцип личной ответственности - предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности куратора, наставников, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества

3. Участники программы

Наставник:

ФИО	Должность	Стаж	Категория	Краткое описание опыта и характеристика компетенций, которыми готов делиться
Кудрина Людмила Анатольевна	Воспитатель	13 лет	Высшая (воспитатель)	Владение профессиональными компетенциями, позволяющее выполнять задания всех уровней сложности, владение методическими, психолого-педагогическими, коммуникативными компетенциями, позволяющее решать профессиональные задачи разного уровня сложности.

Наставляемый:

ФИО	Должность	Стаж	Категория	Краткое описание профессиональных дефицитов наставляемого
Емельянова Галина Васильевна	Воспитатель	Первый год работы	нет	Недостаточное владение профессиональными компетенциями, средний уровень дефицита методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций, проявляющийся в неумении решать профессиональные задачи в новых условиях, в нестандартных ситуациях.

4. Актуальность программы

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДО необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью.

Соответственно для достижения желаемых результатов в воспитании и развитии дошкольников необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными педагогами.

Начиная свою деятельность в дошкольной организации, начинающие педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому начинающему педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь. Наставничество - это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения. Поэтому такая технология востребована и опытными педагогами.

В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения педагогов возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач педагогического коллектива. Наставничество - образовательный процесс на рабочем месте.

5. Цель и задачи программы

Цель данной персонализированной программы: приобретение педагогом нового опыта, необходимых навыков и компетенций, направленных на преодоление профессиональных затруднений через организацию взаимодействия наставляемого с наставником.

Задачи:

1. Помочь адаптироваться молодому педагогу в коллективе;
2. Оказать методическую помощь вновь принятому педагогу в повышении общедидактического уровня организации учебно-воспитательной деятельности;
3. Выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
4. Создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности вновь принятого педагогического работника, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
5. Развивать потребности и мотивации у педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

6. Форма наставничества

При реализации представленной программы планируется традиционная форма наставничества («один-на-один»), предполагающая взаимодействие между компетентным педагогом и педагогом, испытывающим профессиональные затруднения в отдельных областях педагогической деятельности.

7. Формы контроля

Анкетирование, наблюдение на уроках и внеурочной деятельности, листы экспертной оценки, диагностика профессиональных затруднений, анализ деятельности педагогического работника по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов школы.

8. Планируемые результаты

Критерии	Показатели
<i>Количественные</i>	
реализация запланированных мероприятий программы	100%
участие наставляемого в запланированных мероприятиях программы	100%
выполнение показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда за учебный год	80% - 100%
<i>Качественные</i>	
положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью)	да
применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе экспертных листов посещения уроков наставником, методистом, заместителем директора; результатов экспертизы проектных и исследовательских работ; анализа динамики в уровне сформированности функциональной читательской грамотности по итогам диагностических процедур)	да
успешное прохождение процедуры аттестации	да
поступление запросов участников на продолжение совместной работы	да

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Содержание деятельности	Срок	Формы работы
1	<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> <p>Изучение Федеральной образовательной программы.</p> <p>Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДО.</p> <p>Изучение целей и задач годового плана.</p> <p>Структура перспективного и календарного планирования.</p> <p>Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ.</p> <p>Оформление документации группы.</p>	сентябрь	Консультации и ответы на интересующие вопросы.
2	<p>Изучение методики проведения НОД по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.</p>	в течение года	Посещение молодым специалистом НОД у наставника (1-2 раза в неделю). Посещение наставником НОД молодого специалиста (1-2 раза в неделю).

3	<p>Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.</p> <p>Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей. Родительское собрание.</p> <p>Организация мониторинга уровня освоения программы на начало учебного года.</p>	октябрь	<p>Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей. Помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей. Помощь в организации и проведении родительского собрания.</p> <p>Подбор диагностического материала. Помощь в проведении мониторинга.</p>
4	<p>Выбор темы самообразования, составление плана.</p> <p>Виды и организация режимных моментов в детском саду.</p> <p>Использование современных здоровьесберегающих технологий.</p>	ноябрь	<p>Обсуждение и консультирование молодого педагога по данным темам.</p> <p>Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником.</p> <p>Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста. Посещения режимных моментов молодого педагога.</p> <p>Составление плана предварительной работы с детьми.</p>
5	<p>Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста.</p> <p>Использование современных технологий в воспитательном процессе.</p> <p>Методика проведения детских праздников.</p> <p>Подготовка к новогодним мероприятиям.</p>	декабрь	<p>Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.</p> <p>Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>Помощь в подготовке и организации праздников.</p> <p>Наблюдение за опытными педагогами в роли ведущего и персонажа.</p>
6	Создание развивающей среды.	январь	<p>Анализ развивающей среды с требованием ФГОС.</p> <p>Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p>
7	<p>Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников.</p> <p>Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.</p>	в течение года	<p>Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой</p>

			теме.
8	Опытно экспериментальная деятельность. Использование ИКТ, проектов в воспитательном процессе.	февраль	Беседа, консультация «Проектная деятельность в детском саду как средство взаимодействия педагогов, детей и родителей».
9	Проведение итоговых мероприятий по теме недели, тематического праздника.	март	Методические рекомендации «Организация и проведение итоговых мероприятий в детском саду».
10	Организация прогулки. Организация подвижных игр.	в течение года	Консультация «Требования безопасности при организации прогулки, структура прогулки». Наблюдение за работой молодого специалиста во время прогулки.
11	Мониторинг освоения программы на конец учебного года воспитанниками.	апрель	Диагностика. Консультация и ответы на интересующие вопросы.
12	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение комфортности педагога в коллективе.	май	Диагностика

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

Критерии	Показатели	Степень достижения показателей
<i>Количественные</i>		
Реализация запланированных мероприятий программы	100%	
участие наставляемого в запланированных мероприятиях программы	100%	
Выполнение показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда за учебный год	80% - 100%	
<i>Качественные</i>		
Положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью)	да	
Применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе экспертных листов посещения уроков наставником, методистом, заместителем директора; результатов экспертизы проектных и исследовательских работ; анализа динамики в уровне сформированности функциональной читательской грамотности по итогам диагностических процедур)	да	
успешное прохождение процедуры аттестации	да	
Поступление запросов участников на продолжение совместной работы	да	

Выводы: Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с вновь принятым педагогом на уровне образовательной организации.

Рекомендации: