

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад комбинированного вида №36 «Лесная полянка»

ПРИНЯТО  
На заседании  
педагогического совета  
№ протокола 1  
«02» сентября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ № 36  
«Лесная полянка»  
М.В. Серебrenникова  
Приказ № 47/03 - 03  
«12» сентября 2024 г.



**Персонализированная программа наставничества педагогических работников  
на 2024-2025 учебный год**

Программу разработали:  
Голубцова Е.А., воспитатель  
Кочева Г.Л., старший воспитатель

## Оглавление

1. Пояснительная записка .....	3
2. Цель и задачи программы .....	3
3. Принципы организации наставничества .....	4
4. Этапы реализации Программы .....	4
5. Формы работы педагога наставника с молодым педагогом .....	5
6. Организационный раздел .....	6
Приложение_Индивидуальный план .....	10

## **1. Пояснительная записка**

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом-воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической мероприятий, нацеленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне дошкольного образовательного учреждения. Срок реализации программы: 1 год.

## **2. Цель и задачи программы**

2.1. Цель программы: оказание помощи молодому педагогу в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивация на дальнейшее саморазвитие.

2.2. Задачи:

- обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодого педагога, установление доброжелательного контакта (комфортной эмоциональной атмосферы) для продуктивного общения;

- оказание помощи и поддержки молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями (законными представителями) воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности;

- способствовать мотивации к повышению квалификационного уровня молодого педагога. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников;

- отслеживание динамики развития профессиональной деятельности каждого педагога.

формирование позитивного имиджа педагога.

2.3. Основные термины:

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

*наставник* – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

*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 результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

### **3. Принципы организации наставничества**

Совместная деятельность наставника и молодого педагога будет построена в соответствии с принципами:

**Мотивация:** двусторонняя добровольная работа; искреннее желание наставника передать свои знания и навыки новичку.

**Сотрудничество:** взаимное уважение и доверии; доброжелательная атмосфера; общение на равных.

**Системность:** развитие и поддержка молодого педагога непрерывна; ориентироваться на «зону ближайшего развития» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

### **4. Этапы реализации Программы**

#### **4.1. Подготовительный этап реализации программы.**

**Задача этапа:** формирование нормативной базы наставничества и наставнических пар «наставник – наставляемый».

#### **4.2. Содержание этапа:**

- закрепление начинающего педагога за наставляемым;
- выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога;
- анализ педагогом-наставником профессиональной готовности молодого педагога;
- разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

В зависимости от результатов подготовительного этапа разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога.

#### **4.3. Основной, развивающий этап «Попробуй себя! Я тебе помогу...»**

**Задача этапа:** реализация профессионального становления молодого педагога.

#### **Содержание этапа:**

- создание благоприятных условий для профессионального начинающего педагога;
- роста оказания методической помощи опытными педагогами начинающему педагогу;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми;

- координация действий педагогов в соответствии с задачами дошкольного образовательного учреждения и задачами воспитания и обучения детей;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- взаимопосещения занятий, прогулок, режимных моментов в группах; самообразование начинающего педагога;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

#### 4.4. Контрольно-оценочный этап «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»

Задача этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов Программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом;
- подведение итогов, выводы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества.

Прохождение определенного этапа для каждого педагога индивидуально. В конце учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете.

## 5. Формы работы педагога наставника с молодым педагогом

5.1. Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодого педагога, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодого педагога, от поставленных задач.

### 5.2. Этап «Подготовительный».

Традиционные формы работы: беседа-знакомство, разнообразные опросы; психологические тренинги, собеседование, анкетирование, тестирование, наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе, консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность дошкольного образовательного учреждения, по ведению документации.

Нетрадиционные формы работы: разнообразные психологические тренинги, психологические диагностические тесты.

5.3. Основной, развивающий этап «Попробуй себя! Я тебе помогу». Традиционные формы работы: взаимопосещения занятий, режимных моментов; личный пример, практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности; информирование, обучение на рабочем месте, создание развивающей предметно-пространственной среды.

Нетрадиционные формы работы: мастер-классы, семинары-практикумы, «кейс» метод, направленный на решение набора различных профессиональных задач-проблем (педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой), «коуч» - метод «терапия успеха» (образец того, как состояться в профессии, оказание помощи в постановке и достижении цели); «тайм менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества (искусство правильно организовать свое время).

## **6. Организационный раздел**

### **6.1. 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.

### **6.2. Порядок формирования наставников.**

• 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 педагогов на основании критериев:

а) наличие высокого уровня профессиональных практических навыков (педагог с первой или высшей категорией);

б) опыт работы в дошкольном образовательном учреждении не менее 5 лет;

в) способность и желание передавать свой профессиональный опыт;

г) хорошие коммуникативные навыки и гибкость в общении.

### **6.3. Ожидаемые результаты:**

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь дошкольного образовательного учреждения;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала педагогов всех категорий;
- улучшение психологического климата в дошкольном образовательном учреждении;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие педагогов в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

6.4. Условия завершения персонализированной программы наставничества  
 Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированно 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 сохранения доброжелательных отношений.

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

## 6.5. 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 её 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 «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 участием в персонализированной программе наставничества;
- наставляемого пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности 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.

**Индивидуальный план  
(комплекс мероприятий)**

**в рамках организации работы наставнической пары/группы**

МБДОУ «Детский сад комбинированного вида

№ 36 «Лесная полянка»

ФИО наставника: Голубцова Елена Алексеевна

ФИО наставляемого: Елизарова Евгения Михайловна

Цель: помочь молодому специалисту в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей; повышение квалификации, уровня его профессиональных знаний и умений; научить выходить из сложных ситуаций; развить в нем уверенность в собственных силах и укрепить в правильности решения выбрать профессию воспитателя детского сада.

**1й этап – адаптационный:**

- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя;
- Анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДОУ в организации современного качественного образования;
- Диагностика изучения методических потребностей педагогов

**2й этап – основной (проектировочный).**

Разработать и реализовать программу, скорректировать навыки специалиста, выстроить программу собственного развития педагога.

- проведение наставником тренингов, консультаций на различные темы;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;
- повышение профессионального мастерства, посещение мероприятий, различного уровня;
- приобщение педагога к подготовке и участию в проведении педсоветов, семинаров;
- привлечение к показу на уровне детского сада (разработка материала для образовательной деятельности с детьми).

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат
Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ:	Консультации, ответы на интересующие вопросы.	июль	дистанционно	
Федеральным законом «Об образовании»;				
Федеральным государственным образовательным стандартом ДО, ФГОП ДО				
Федеральным законом «Об основных гарантиях прав ребёнка Российской Федерации»;				

Федерации»;				
Конвенцией ООН о правах ребёнка;				
Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами для ДОУ;				
Уставом учреждения;				
Локальными актами учреждения.				
Ведение документации педагога, формы планирования образовательного процесса	Консультация, оказание помощи	август	дистанционно	
Оформление документации группы. Мониторинг развития воспитанников	Подбор диагностического материала	сентябрь	очно	
Современные подходы к взаимодействию ДОО и семьи. Родительское собрание	Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение	сентябрь	очно	
Методика проведения образовательной деятельности, разработка конструкторов	Взаимопосещение образовательной деятельности и режимных моментов, помощь в разработке конструкторов	октябрь		
Самообразование педагога, выбор темы	Консультирование, помощь в ведении портфолио педагога	ноябрь		
Составление конструктора и проведение образовательной деятельности молодым педагогом	Посещение ОД и режимных моментов молодого педагога, обсуждение	декабрь		
Психолого-педагогические основы установления контакта с семьями воспитанников. Подготовка к новогодним мероприятиям	Составление плана работы с детьми и родителями, разработка проекта	декабрь		
Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее»	январь		
Углубленное знакомство с локальными документами, приказами ДОУ	Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ	январь		
Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника	февраль		
Использование современных технологий в образовательном процессе	Консультация, ответы на интересные вопросы	февраль		

Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе и на прогулочном участке	Консультация, мастер-класс, обсуждение	март		
Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями	Консультация, разработка материалов для родителей	март		
Организация и руководство творческими играми детей	Консультация, наблюдение за работой молодого специалиста	апрель		
Причины и возникновение конфликтных ситуаций и урегулирование в процессе педагогической деятельности	Обсуждение, консультация	апрель		
Организация педагогического мониторинга	Консультация, ответы на интересующие вопросы, оказание помощи	май		
Подготовка к летнему оздоровительному периоду	Консультация, ответы на интересующие вопросы, оказание помощи	май		
Подведение итогов работы	Самоанализ молодого педагога	май		