ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СВЕТЛОДАРСКИЙ ДЕТСКИЙ САД № 10 «РАДУГА» ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА ГОРОДСКОГО ОКРУГА ДЕБАЛЬЦЕВО» ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПРОЕКТ

«Комплексная персонализированная программа наставничества»

«Наставничество молодых специалистов в образовательных организациях»

Коменко Наталья Николаевна
Воспитатель
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СВЕТЛОДАРСКИЙ ДЕТСКИЙ САД № 10 «РАДУГА» ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА ГОРОДСКОГО ОКРУГА ДЕБАЛЬЦЕВО» ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Светлодарск, 2024 г.

Оглавление

1. Паспорт программы
2. Пояснительная записка
3. Цели и задачи наставничества
4. Планируемые результаты
5. Методологическая основа Программы
6. Структура управления реализацией Программы наставничества
7. Реализация Программы наставничества
8. Формы работы наставника с наставляемым
9.Критерии эффективности Программы наставничества

Приложения

1. Индивидуальный план наставничества
2. Отчёт об итогах наставничества
3. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого начинающего педагога

Паспорт Программы

Наименование программы	Программа по организации наставничества с молодыми специалистами дошкольного учреждения
Организация исполнитель	ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СВЕТЛОДАРСКИЙ ДЕТСКИЙ САД № 10 «РАДУГА» ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА ГОРОДСКОГО ОКРУГА ДЕБАЛЬЦЕВО» ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
Адрес организации исполнителя	284792, ДНР, г.о.Дебальцево, г.Светлодарск, д.54А
Телефон/факс	
Авторы разработчики	Воспитатель Коменко Н.Н.
Нормативно правовая база	1. Указ Президента РФ «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника», 24 июня 2022г. №401 2. ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 3. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». 4. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». ***Локальные нормативные акты образовательной организации:*** 1. Положение ГБДОУ №10 о наставничестве. 2. Приказ о назначении наставников. 3. Устав ГБДОУ №10
Целевая группа	Педагоги ГБДОУ №10
Цель Программы	Внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов. Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства.
Задачи Программы	1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ГБДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

	2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество. 3. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе. 4. Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей. 5. Активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ГБДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней. 6. Обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации. 7. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности. 8. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.
Краткое содержание Программы	В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми педагогами через организацию работы наставник-педагог. Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ГБДОУ. Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.

Актуальность Программы	В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. 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. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности.
Срок реализации Программы	2024-2025 учебный год

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.
Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.
Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.
С первого дня работы в образовательном учреждении молодые педагоги 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.

Между тем, молодой педагог (воспитатель) требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.
Становление молодого специалиста, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.
Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к организованной образовательной деятельности (занятию), при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.
Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Цели и задачи наставничества
Цель наставничества - Внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов. Создание

эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства.

Задачи наставничества:
1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ГБДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.
3. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе.
4. Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей.
5. Активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ГБДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней.
6. Обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации.
7. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
8. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Планируемые результаты

✔ Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.

✔ Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.

✔ Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.

✔ Совершенствование приемов, методов работы.

✔ Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

✔ Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов района, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

Методологическая основа Программы

✔ Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова.

✔ Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу.

✔ Анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально профессионального становления - работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой.

✔ Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

Сроки реализации Программы

Срок реализации Программы - 1 год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Уровни структуры	**Направления деятельности**
Руководитель ГБДОУ	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Утверждение Программы наставничества. 3. Утверждение мероприятий дорожной карты Программы наставничества. 4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 5. Назначение куратора. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.

Куратор	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процесса реализации Программы наставничества. 4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставник	1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Разработка персонализированных программ наставничества. 3. Мотивационная (эмоционально психологическая) поддержка наставляемого. 4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого. 5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого. 6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставляемый	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником
Педагог-психолог	1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи. 2. Решение поставленных задач через взаимодействие

РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

 педагогическое образование;

 теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);

 наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;

 ожидаемый результат педагогической деятельности;

 выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

 опрос;

 собеседование;

 анкетирование;

 наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

 воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

 воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

 воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы,
определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

ФОРМЫ РАБОТЫ НАСТАВНИКА С НАСТАВЛЯЕМЫМ

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	*Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы*	*Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда*
Содержание и цели работы		

Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы осознании совей педагогической значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей	Овладение навыками практической работы с педагогами и родителями деятельности, помощь в	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической
Формы работы		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения	Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы	
Коллективные просмотры педагогических процессов		
Анализ педагогических ситуаций		
Формы работы с молодыми педагогами		
Организации - партнеры	*Уровень образовательной организации*	*Министерство науки и образования ДНР*
Курсы повышения квалификации Методические объединения Семинары, конференции Вебинары Фестивали, конкурсы профессионального мастерства	Диалог, беседа Индивидуальная, групповая консультация Самоанализ собственный деятельности Обучающие семинары Практикумы Анкетирование,опрос Мастер-класс педагога наставника	

Общение, обмен опытом в профессиональных интернет сообществах	Взаимопосещения, открытые просмотры Анализ педагогической ситуации Диссеминация педагогического опыта Деловая игра Круглый стол Конкурс профессионального мастерства	

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Качество работы наставника осуществляет заведующий на основании:

- анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки);
- выявления уровня профессиональной подготовки наставляемого;
- получения обратной связи от сотрудника по качеству и эффективности работы наставника.

Оценку деятельности наставляемого осуществляет старший воспитатель и наставник на основании:

- овладения приемами, методами работы;
- повышения профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

Приложение 1

Индивидуальный план наставничества

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков педагога в подготовительной к школе группе детского сада (возраст детей 6-7 лет).

№ п/п	**Мероприятия**	**Форма проведения**	**Сроки исполнения**	**Оценка выполнения (дата, подпись наставника)**
✔ 1	Составление индивидуального плана наставничества	утверждение у руководителя ГБДОУ	Сентябрь 2024	

✔ 2	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно эпидемиологических правилах и нормативов для ГБДОУ, локальных актов ГБДОУ; Диагностика умений и навыков педагога в работе на подготовительной к школе группе.	Круглый стол «Наши документы»	Октябрь 2024 14.10.24	
✔ 3	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию	Консультация, оказание помощи, презентация собственного опыта, квест-игра «Найди фразу»	21.10.24	
✔ 4	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД для подготовительной к школе группы	Посещение молодым специалистом НОД у наставника.	Ноябрь 2024 11.11.24	
✔ 5	Просмотр конспекта и проведение занятий молодого педагога .Посещения НОД. Обсуждение.	Посещения НОД молодого педагога. Обсуждение.	Декабрь 2024 09.12.24	
✔ 6	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми	16.12.24	

		и ваш выход из нее».		
✔ 7	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями , участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация, планирование, обмен опытом, мастер-класс по созданию информации для родителей на сайт ГБДОУ.	Январь 2025 15.01.25	
✔ 8	Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий, использование проектов в образовательном процессе.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке проектной работы	Февраль 2025 17.02.25	
✔ 9	Самостоятельная организация и руководство подвижными играми детей. Роль подвижных игры на занятии.	Консультация наставника, практическое внедрение	Март 2025 17.03.25	
✔ 10	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведение и обследования воспитанников. Подведение итогов работы, подготовка к итоговому выступлению на педсовете МБДОУ	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Апрель 2024 11.04.25 18.04.25	
✔ 11	Подготовка к летне-оздоровительному периоду.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи.	Май 2025 13.05.25 20.05.25	

✔ 12	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества	Составление отчета об итогах наставничества		

Подпись наставника _____
Ознакомлен:
Подпись наставляемого _____

Приложение2

Отчёт об итогах наставничества
Молодой
Специалист_____
(фамилия, имя, отчество)
Образование
_____
Профессия (должность)
_____
Периоды наставничества с « _____ »_____
20____г по « _____ » _____ 20 ___г.
Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	

Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Рекомендации:_____
_____
_____
_____

Наставник_____
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)
«__ »_____ 20г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен:

_____
(подпись молодого специалиста)

Приложение 3

Система оценки профессиональной деятельности молодых начинающих педагогов

Цель	**Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма.**
Задачи	1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.

Виды комплексной оценки	1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками). 2. Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).
Компоненты комплексной оценки	✔ нормативно-ориентированный; ✔ содержательно-целевой; ✔ организационно-технологический; ✔ мотивационно-личностный; ✔ контрольно-диагностический; ✔ коррекционно-аналитический
Критерии	✔ реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; ✔ соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; ✔ создание образовательной среды; ✔ деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности; ✔ результативность образовательного процесса; ✔ коррекция педагогической деятельности.
Методы	✔ изучение документов; ✔ анализ; ✔ самооценка, самоанализ; ✔ мониторинг; ✔ тестирование; ✔ анкетирование; ✔ беседа;

	✔ наблюдение; ✔ контроль;
Уровни профессионализма	✔ репродуктивный (технологический); ✔ конструктивный (эвристический); ✔ исследовательский (креативный)
Результаты	✔ Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого начинающего педагога. ✔ Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса.

Приложение 3

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого начинающего педагога

1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере
образования.
2.Культура ведения документации.
3.Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4.Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и
воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное
сопровождение обучающегося, воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском
коллективе.
10. Участие в творческой, инновационной работе.
11. Осуществление самовоспитания и самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.