


ПРИНЯТО
на заседании
Педагогического совета
протокол №3 от 25.08.2023

УТВЕРЖДЕНО
приказом и.о. заведующего
МБДОУ «Детский сад №101»
от 25.08.2023 г. №01-09/88/1
 В.С. Нищенко



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №101»
на период с 02.10.2023 до 31.05.2024

Наставник: воспитатель,
Зайцева Н.А.
Наставляемый:
Орлова Н.В.

Барнаул, 2023

Содержание

Раздел п/п	Наименование раздела	Стр.
1	ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ	3
1.1	Пояснительная записка	3
1.2	Цель наставничества педагогических работников	4
1.3	Задачи наставничества педагогических работников	4
1.4	Основные принципы программы наставничества педагогических работников	5
1.5	Основные понятия программы наставничества педагогических работников	6
1.6	Целевая группа	7
1.7	Сроки реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников	7
2	СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ	7
2.1	Виды, формы наставничества педагогических работников	7
2.2	Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество	9
2.3	Содержание деятельности педагогического наставничества	9
3	ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ	10
3.1	Завершение персонализированной программы наставничества, ожидаемые результаты реализации программы	10
3.2	Мониторинг реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников	12
	ПРИЛОЖЕНИЕ 1	14

1.ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества - это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направление наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Персонализированная программа наставничества разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.);
- Приказ Министерства образования и науки Алтайского края от 27.04.2023 №27-П «Об утверждении положения о наставничестве педагогических работников в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае»;
- Приказ комитета по образованию города Барнаула от 18.07.2022 №1293-осн «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях города Барнаула»;
- Устав МБДОУ;
- Положение о наставничестве педагогических работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №101».

1.2. Цель наставничества педагогических работников

Цель наставничества педагогических работников в МБДОУ – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

1.3. Задачи наставничества педагогических работников

1. Содействовать созданию в МБДОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории.

2. Оказывать методическую поддержку педагогических работников.

3. Способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных форм наставничества.

4. Содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов.

5. Оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в МБДОУ, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.

6. Обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

7. Ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их

способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью.

8. Содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством.

9. Знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

1.4. Основные принципы программы наставничества педагогических работников

1. Принцип *научности* - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников.

2. Принцип *системности и стратегической целостности* - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне МБДОУ.

3. Принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе.

4. 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 наставника.

5. Принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого.

6. Принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям.

7. Принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества.

8. Принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития.

9. 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.

1.5. Основные понятия программы наставничества педагогических работников

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 МБДОУ.

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 МБДОУ, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

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

1.6. Целевая группа

Персонализированная программа наставничества педагогических работников предназначена для педагогов: молодой специалист - специалист с опытом работы по специальности.

1.7. Сроки реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников

В программу включаются молодые педагоги.

Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2.СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Виды, формы наставничества педагогических работников

В МБДОУ могут использоваться разнообразные формы наставничества. Основная форма наставничества, применяемая в МБДОУ - «педагог – педагог». Может применяться форма наставничества - «руководитель МБДОУ – педагог» (в зависимости от имеющихся

профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов). Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Наставничество в группе – когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор

наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «руководитель МБДОУ – педагог», нацеленная на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

2.2. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

Состав наставников формируется из списка сотрудников на основании следующих критериев:

- наличие высокого уровня профессиональных компетенций и практических навыков (специалисты с высшей квалификационной категорией, специалисты с первой квалификационной категорией работы и опытом работы в образовательной организации более 5 лет);
- способность и желание передавать свой профессиональный опыт;
- высокие коммуникативные навыки и гибкость в общении.

Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя МБДОУ.

2.3. Содержание деятельности педагогического наставничества

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом заведующего МБДОУ в первый день выхода на работу молодого специалиста.

Персонализированная программа наставничества оказания методической помощи молодым специалистам рассчитана на 1 год.

В течение 1-й рабочей недели молодой специалист работает под руководством наставника. Наставник осуществляет профессиональное обучение молодого специалиста: передача теоретических знаний и практического опыта на рабочем месте.

В течение 2-х рабочих недель наставник осуществляет полный контроль выполнения непосредственных функциональных обязанностей, формирует умения, отслеживает и обсуждает ошибки, повторяет теоретическую основу.

Старший воспитатель контролирует и отслеживает работу наставника с молодым специалистом: соблюдение методики, изучение нормативно-правовой базы и образовательной программы, педагогических технологий, анализ наличия/отсутствия ошибок, причин ошибок.

Старший воспитатель проводит ежемесячно контроль работы наставника и молодого специалиста по реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников. Отчеты о профессиональной деятельности молодого специалиста и педагога наставника о проделанной работе формируются старшим воспитателем по истечении первых 3-х месяцев, а также по завершении персонализированной программы наставничества педагогических работников.

При наличии ошибок в работе у молодого специалиста старший воспитатель, совместно с наставником проводит работу по устранению ошибок, дает рекомендации наставнику по оптимизации дальнейшей работы с молодым специалистом.

3.ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Завершение персонализированной программы наставничества, ожидаемые результаты реализации программы

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- 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).

Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

Ожидаемые результаты реализации программы:

Наставничество 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.

Наставничество для наставляемого

- 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.

Наставничество для Учреждения:

- 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.

3.2. Мониторинг реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников

По завершении реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников в конце учебного года проводится мониторинг реализации эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников. Мониторинг организует куратор (старший воспитатель) совместно с заведующим МБДОУ. По итогам проведения мониторинга куратор (старший воспитатель) формирует итоговый аналитический отчет о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников в форме аналитической справки.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников и определения эффективности и результативности. Эффективность и результативность программы анализируется по следующим показателям:

Показатель эффективности	Имеется		
	В полной мере	Частично	Отсутствует
Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
Соответствие наставнической деятельности современным			

подходам и технологиям			
Наличие комфортного психологического климата в организации			
Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
Применение наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта			

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемогоНаставляемый: Орлова Н.В.Должность: воспитатель.Педагог - наставник: Зайцева Н.А.Должность: воспитатель.Форма наставничества: традиционная «педагог – педагог»Цель: развить профессиональные умения и навыки педагога.

№	Содержание работы	Форма проведения	Ответственные	Сроки
1	Изучение федерального закона «Об образовании», ФГОС ДО, ФООП ДО, профессионального стандарта «Педагог», кодекса профессиональной этики, Устава ДОУ, Образовательной программы ДОУ	- изучение нормативно – правовых документов; - изучение документов ДОУ; -консультирование; -ответы на интересующие вопросы	Ст. воспитатель, наставляемый	Октябрь 2 неделя
2	Оказание помощи в оформлении документации группы, подготовке и проведении мониторинга развития детей в начале учебного года	-посещение наставляемым наставника; -консультирование; -знакомство с документами и правилами их оформления; -ответы на интересующие вопросы	Ст. воспитатель, наставляемый, наставник	Октябрь 3 неделя
3	Консультация «Как подготовить и провести непосредственно образовательную деятельность». Изучение методики проведения непосредственно – образовательной	- консультация; - посещение наставляемым занятия у наставника; - совместная разработка наставляемым и наставником конспекта занятия	Ст. воспитатель, наставляемый, наставник	Октябрь 4 неделя

	деятельности. Совместная разработка конспекта занятия	(знакомство со структурой конспекта занятия)		
4	Просмотр конспекта. Проведение занятия	-посещение непосредственно – образовательной деятельности наставником у наставляемого; -обсуждение	Ст. воспитатель, наставляемый, наставник	Ноябрь 2 неделя
5	Консультация «Структура и содержание портфолио педагога ДОУ». Работа над портфолио молодого педагога	-консультация; -разработка портфолио наставляемым по заданной схеме под руководством наставника	Ст. воспитатель, наставляемый, наставник	Декабрь 2 неделя Май 2 неделя
6	Подведение промежуточных итогов реализации персонализированной программы	- подготовка отчета наставника и старшего воспитателя (анализ проделанной работы за 3 месяца работы, рекомендации)	Заведующий ДОУ, Ст. воспитатель, наставляемый, наставник	Декабрь 4 неделя
7	Консультация «Организация работы по самообразованию педагога в ДОУ». Выбор темы самообразования.	-консультация; -оказание помощи наставником в составлении наставляемым плана работы по самообразованию	Ст. воспитатель, наставляемый, наставник	Январь 2 неделя
8	Консультация «Создание развивающей предметно – пространственной среды в группе»	-консультация; -ответы на интересующие вопросы; -посещение наставляемым группы наставника; -обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала); -анализ организации	Ст. воспитатель, наставляемый, наставник	Январь 3-4 неделя

		развивающей предметно – пространственной среды в группе наставника		
9	Консультация «Организация прогулок и наблюдений с детьми». Организация и проведение прогулки	-консультация; - посещение наставляемым прогулки у наставника; -проведение прогулки	Ст. воспитатель, наставляемый, наставник	Февраль 1-2 неделя
10	Консультация «Формы работы с родителями». Разработка материалов для родителей в соответствии с перспективным планом работы с родителями	-консультация; -участие начинающего педагога (наставляемого) в разработке материалов для родителей (правила оформления, наличие материала, формы их оформления)	Ст. воспитатель, наставляемый, наставник	Март 3 неделя
11	Ведение документации в группе	-проверка документации наставником; -обсуждение	Ст. воспитатель, наставляемый, наставник	Апрель 2 неделя
12	Проведение мониторинга развития детей в конце учебного года	-индивидуальное консультирование наставляемого наставником по возникающим вопросам	Ст. воспитатель, наставляемый, наставник	Май 1-2 неделя
13	Проведение итогового занятия	-посещение старшего воспитателя и наставника итогового занятия наставляемого; -анализ и рекомендации	Ст. воспитатель, наставляемый, наставник	Май 3 неделя
14	Итоги реализации персонализированной программы	-подготовка отчета наставника и старшего воспитателя (анализ проделанной работы за год, рекомендации)	Заведующий ДОУ, Ст. воспитатель, начинающий педагог, наставник	Май 4 неделя

