

«ПРИНЯТО»

на заседании Педагогического Совета
ГКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 121
Г.О. МАКЕЕВКА» ДНР

Протокол № 1 от 27.08.2024 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий ГКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 121
Г.О. МАКЕЕВКА» ДНР

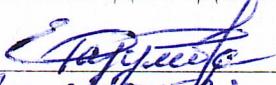
Е.А. Лисиченко

Приказ от 27 августа 2024 г. № 05/3 - 97



«СОГЛАСОВАНО»

Заведующий Территориальным
Методическим центром
городского округа Макеевка
Республиканской методической
службы ГБОУ ДПО «ДОНРИРО»


Е. В. Разумова
« 04 » сентября 2024 г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
НЕЙМАН ОЛЬГИ ИВАНОВНЫ
ВОСПИТАТЕЛЯ**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 121 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА
ГОРОДСКОГО ОКРУГА МАКЕЕВКА»
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

на 2024 - 2025 учебный год
(срок реализации 1 год)

Разработчик:

Наставник
Борисова Лариса Григорьевна,
старший воспитатель ГКДОУ
«ДЕТСКИЙ САД № 121
Г.О. МАКЕЕВКА» ДНР

СОДЕРЖАНИЕ	СТРАНИЦЫ
1. Паспорт Программы	2
2. Пояснительная записка	3
3. Актуальность	3
4. Цель и задачи Программы	3
5. Сроки реализации Программы	4
6. Участники программы	4
7. Ожидаемые результаты	4
8. Этапы реализации Программы	6
9. Механизмы управления реализацией Программы	8
10. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы	9
11. Индивидуальный образовательный маршрут воспитателя Нейман О.И. на 2024 – 2025 учебный год	10

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1	Наименование программы	ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА (педагогических работников) ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 121 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА ГОРОДСКОГО ОКРУГА МАКЕЕВКА» ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
2	Цель	Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.
3	Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. 3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 4. Сформировать умение теоретически обоснованно выбирать средства, методы и формы воспитательно-образовательной работы. 5. Сформировать умение определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их реализации. 6. Оказать помощь во внедрении инновационных педагогических и оздоровительных технологий и педагогического опыта.
4	Сроки реализации Программы	1 год
5	Структура Программы	Паспорт программы Пояснительная записка Этапы реализации План работы Механизм реализации Мониторинг
6	Участники Программы	<u>Наставническая пара:</u> Борисова Лариса Григорьевна, наставник Нейман Ольга Ивановна, наставляемый <u>Руководитель:</u> заведующий Лисиченко Елена Анатольевна
7	Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Улучшение качества воспитательно-образовательного процесса в ДОУ за счет интереса молодых специалистов к педагогической деятельности. 2. Молодые специалисты адаптированы к профессиональному сообществу педагогов ДОУ. 3. Молодые специалисты самостоятельно выполняют возложенные обязанности с ориентиром на качественный воспитательно-образовательный процесс. 4. Молодые педагоги умеют качественно выбирать средства, формы и методы образовательной работы. 5. Молодые специалисты умеют четко формулировать свои педагогические задачи для успешной реализации ООП ДО ДОУ. 6. Внедрены педагогические технологии, способствующие качественному результату педагогической работы молодых педагогов.

Пояснительная записка

В условиях перехода в образовательное пространство Российской Федерации и модернизации в целом всей 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.

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.

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.

В соответствии с ФГОС ДО возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. 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.

Актуальность

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также педагоги, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы работы, выстраивание гармоничных отношений с воспитанниками. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала

и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Сроки реализации Программы: 1 год (2024-2025 учебный год).

Участники программы: молодой педагог, старший воспитатель, руководитель ДОО.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологического климата в ОО. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- увеличение процента специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве педагога на данном месте работы;
- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста;
- количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- участие в профессиональных конкурсах.

Портрет участников

Наставник - опытный педагог, имеющий большой стаж работы и профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор методических пособий и материалов, участник и ведущий вебинаров (семинаров, круглых столов и др.), склонный к общественной работе, активный участник дошкольного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый – молодой специалист, участник системы наставничества (персонализированной программы 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. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала.

Руководитель - создает комфортные условия для реализации наставнической программы,

формирования профессиональных качеств наставляемого, может выполнять функции наставника-консультанта, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставнической пары.

Рольевые модели внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. В нашем варианте – это взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

Область применения

Форма наставничества «педагог-педагог» может быть использована как часть реализации на местах профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательном учреждении: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Форма наставничества: «воспитатель-воспитатель»

Сведения	О молодом специалисте	О педагоге-наставнике
1. ФИО	Нейман Ольга Ивановна	Борисова Лариса Григорьевна
2. Образование	Не законченное высшее	Высшее
3. Какое учебное заведение закончил	Учится в ДонНУ, специальность «Педагогика и методика дошкольного образования», 4 курс	СГПИ, 1997 г., специальность «Преподаватель дошкольной педагогики и психологии»
4. Педагогический стаж	До 3-х лет	34 года
5. Место работы	ГКДОУ «Детский сад № 121 Г.О. Макеевка» ДНР	ГКДОУ «Детский сад № 121 Г.О. Макеевка» ДНР
6. Должность	Воспитатель	Старший воспитатель
7. Квалификационная категория	Нет	Высшая

Этапы реализации Программы:

- I. Подготовительный
- II. Реализационный.
- III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажерами.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II. Реализационный этап включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания основной образовательной программы (ООП) дошкольного образования (ООП) ГКДОУ № 121.
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и

перспективного планов работы.

- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с педагогом (молодым специалистом) является повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОУ и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающего педагога.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов-наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ДОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
5. Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.
6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
9. Контроль, учет и оказание методической помощи воспитателям.
10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).
13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытного педагога-наставника, взаимопосещение ООД, консультации, открытые мероприятия, подготовка и участие в круглых столах, семинарах-практикумах и т.д. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. В методическом сопровождении деятельности начинающего педагога важны не разнообразие мероприятий, а *система*, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Выводы: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДООУ.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя:

- Показ молодым специалистом открытых мероприятий в образовательной организации;
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Механизмы управления реализацией Программы

Реализация программы наставничества рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников. Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы наставничества представляются на итоговом педагогическом совете.

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.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ
ВОСПИТАТЕЛЯ
НЕЙМАН ОЛЬГИ ИВАНОВНЫ
на 2024 – 2025 учебный год**

ФИО наставляемого: Нейман Ольга Ивановна

ФИО наставника: Борисова Лариса Григорьевна

Период наставничества: 16.09.2024 – 31.05.2025 г.

Цель: развить профессиональные умения и навыки молодого педагога.

Задачи:

- повысить уровень организации образовательной деятельности;
- оказать помощь в организации ведущих видов деятельности;
- консультировать по вопросам ведения документации;
- разъяснить механизмы использования ИКТ в работе педагога, создание дидактических и наглядных материалов.

Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Отметка о выполнении
1. Помощь в изучении локальных нормативных актов ДОУ, Федерального закона № 273-ФЗ, ФГОС ДО, ФОП ДО, ООП, актуальных санитарных требований. 2. Оформление документации группы. 3. Мониторинг развития детей. 4. Выбор темы самообразования.	1. Знакомство с основными документами ДОО. 2. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 3. Составление тематического перспективно-календарного планирования и рабочей программы группы. 4. Помощь в организации и проведении родительского собрания.	Сентябрь 2024	
1. Изучение ведущих видов деятельности и совместной деятельности педагога с воспитанниками. 2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями.	1. Ведение обязательной документации воспитателя. 2. Посещение ООД и режимных моментов у наставника. 3. Педагогическая диагностика: подбор методик и диагностического материала.	Октябрь 2024	
1. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ООД по развитию речи. 2. Знакомство с технологией проектной деятельности.	1. Посещения ООД молодого педагога. Обсуждение. 2. Изучение методической литературы по сенсорике, развитию мелкой моторики у детей раннего и младшего дошкольного возраста. Обсуждение.	Ноябрь 2024	
1. Создание развивающей предметно-пространственной среды группы. 2. Анализ педагогических ситуаций и методов организации	1. Консультация 2. Составление плана индивидуальной работы с детьми. 3. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого	Декабрь 2024	

индивидуальной работы с детьми. 3. Подготовка, организация и проведение Новогоднего праздника.	специалиста с детьми, обсуждение. 4. Оформление группы, подбор наглядно- информационного материала для детей и родителей, участие в проведении Новогоднего праздника.		
1. Организация образовательной работы с детьми в утренние часы. 2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование.	1. Просмотр организации форм работы с детьми в утренние часы. Обсуждение. 2. Консультирование молодого педагога по теме конфликтов и способов выхода из конфликтных ситуаций в работе.	Январь 2025	
1. Использование ИКТ. 2. Просмотр конспекта и проведение ООД молодым специалистом. 3. Работа по патриотическому воспитанию дошкольников.	1. Консультация «Использование ИКТ в работе педагога. Создание рабочих листов, презентаций для ООД. 2. Посещение ООД по речевому развитию и ФЭМП молодого педагога. Анализ занятий. 3. Подготовка и участие воспитанников в конкурсах и акциях ко Дню Защитника Отечества.	Февраль 2025	
1. Организация режимных моментов молодым педагогом.	1. Консультация «Эффективные формы взаимодействия с родителями по формированию математических способностей у детей». 2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения.	Март 2025	
1. Организация свободной деятельности детей во второй половине дня.	1. Консультации по запросам, ответы на интересующие вопросы. 2. Задание: Подобрать игры, способствующих речевому развитию детей; составить картотеки с/р и дид/игр.	Апрель 2025	
1. Организация мероприятий к 80-летию Великой Победы с детьми и родителями. 2. Подготовка к работе с детьми в летний оздоровительный период. 3. Подведение итогов работы по наставничеству.	1. Консультация «Особенности планирования воспитательно-образовательной работы в летний период в соответствии с ФГОС ДО». 2. Самоанализ молодого педагога. Анкетирование. Тестирование по итогам работы.	Май 2025	

Ознакомлены:

Борисова Л.Г.	Наставник		
Нейман О.И.	Наставляемый		

