

МУНИЦИПАЛЬНОЕ
АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 6»
г. НАЗАРОВО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 6»
Т.А. Линникова
Приказ № 687/0/1 от 02.10.2023 г.



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**
на 2023 – 2024 учебный год

Авторы программы:
Куратор – Сковытина Наталья Павловна, зам. зав. по УВР
Наставник – Родионова Вера Михайловна, воспитатель
Наставляемый – Мартыненко Виктория Анатольевна, воспитатель

Назарово, 2023

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<i>Статус Программы</i>	Локальный нормативный акт: Персонализированная программа наставничества педагогических работников (далее – Программа) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6» г. Назарово Красноярского края (далее – МАДОУ)
<i>Решение об утверждении Программы</i>	Приказ № 687/0/1 от 02.10.2023 г.
<i>Наставническая пара</i>	Родионова Вера Михайловна (наставник) Мартыненко Виктория Анатольевна (наставляемый)
<i>Сведения о наставнике</i>	Иванова Мария Ивановна, образование – высшее, воспитатель высшей квалификационной категории, стаж работы – 31 год
<i>Сведения о наставляемом</i>	Мартыненко Виктория Анатольевна, воспитатель, образование – среднее профессиональное, стаж работы – 2,7 года
<i>Куратор Программы</i>	Сковытина Наталья Павловна, заместитель заведующего по УВР
<i>Основания для разработки и реализации Программы</i>	Персонализированная программа наставничества педагогических работников опирается на принципы государственной и региональной политики в сфере образования, соотносится с приоритетами и стратегическими задачами, выделенными в государственных документах Российской Федерации. Программа разработана в соответствии с основными нормативными документами федерального, регионального, муниципального уровней и уровня МАДОУ «Детский сад № 6»: — Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; — «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» (Приложение к совместному письму Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08/657); — «Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 6» г. Назарово Красноярского края»
<i>Тема Программы</i>	Организация эффективной педагогической деятельности в соответствии с должностными обязанностями и требованиями профессионального стандарта
<i>Цель Программы</i>	Способствовать непрерывному профессиональному росту и

	самоопределению, личностному и социальному развитию, самореализации молодого педагогического работника через организацию взаимодействия наставляемого с наставником
<i>Задачи Программы</i>	— изучить индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого, профессиональные компетенции и сильные стороны наставника; --спланировать взаимодействие наставника и наставляемого, опираясь на изучение и внедрение в профессиональную деятельность наставляемого Н.П. Гришаевой «Технологии эффективной социализации» «Ситуация месяца»; Н.А. Рыжова «Музейная педагогика»; — организовать совместную деятельность наставника и наставляемого; — оценить эффективность реализации Программы с учетом планируемых результатов
<i>Планируемые результаты Программы</i>	<i>Количественные:</i> — 100% реализация запланированных мероприятий; — участие наставляемого в 100% мероприятиях Программы; <i>Качественные:</i> — положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью посредством анкетирования); — применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе карт оценки посещения занятий, совместной и самостоятельной деятельности с детьми старшим воспитателем, заместителем заведующего); — результатов анализа документации, планирования; — представление наставляемым своего практического опыта на методических мероприятиях различного уровня
<i>Сроки и этапы реализации Программы</i>	С 01.10 2023 г. по 31.05.2024 г. 1 этап - Адаптационный (октябрь 2023 г.) Цель: Определение сформированности профессионально значимых качеств наставляемого, разработка персонализированной программы наставничества, создание условий, при которых наставляемый будет чувствовать себя успешным в своей профессиональной деятельности. 2 этап - Проектировочный (основной) (ноябрь 2023 г. – март 2024 г.) Цель: Корректировка профессиональных умений, сформированность потребности у наставляемого в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в самосовершенствовании 3 этап - Контрольно-оценочный (апрель-май 2024 г.) Цель: Проверка сформированности у наставляемого

	потребности к рефлексии собственной деятельности, умения управлять своим профессиональным развитием, уровня профессиональной компетентности
<i>Реализуемая форма наставничества</i>	— «педагог – педагог»
<i>Система мониторинга</i>	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества: — оценка эффективности реализации Программы
<i>Механизмы мотивации и поощрения</i>	— материальное (денежное) стимулирование — нематериальные способы стимулирования

ВВЕДЕНИЕ

Персонализированная программа наставничества (далее – Программа) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6» г. Назарово Красноярского края разработана в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества РФ (см.Паспорт программы) и определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в МАДОУ. Программа направлена на создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических условий для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии молодых/начинающих педагогических работников.

Актуальность разработки Программы обусловлена тем, что осуществлять профессиональную трудовую деятельность педагогического работника в детском саду приходят люди либо после окончания профильного учебного заведения, либо после переподготовки, и испытывающие практический профессиональный «голод». Для успешности процесса профессиональной адаптации молодого/начинающего педагогического работника необходимо обеспечить как благоприятный социально-психологический климат, так и методическую поддержку. Одним из способов решения данной проблемы является наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Создание Программы продиктовано велением времени. Сегодня национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях. Кроме того, Указом Президента Российской Федерации в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность, 2023 год объявлен Годом педагога и наставника, что повышает роль наставнической деятельности в образовательных организациях.

Понятия, используемые в Программе:

- *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 образовательной организации;
- *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 образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), 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;

– *программа наставничества* – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

Программа реализуется на государственном языке Российской Федерации.

Содержание Программы включает три основных раздела – целевой, содержательный и организационный.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1.1. Цель реализации Программы

— Способствовать непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию, самореализации молодого/начинающего педагогического работника через организацию взаимодействия наставляемого Мартыненко Викторией Анатольевной с наставником Родионовой Верой Михайловной

1.1.2. Задачи реализации Программы

— изучить индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого Мартыненко Викторией Анатольевной, профессиональные компетенции и сильные стороны наставника Родионовой Верой Михайловной;

— спланировать взаимодействие наставника и наставляемого, опираясь на изучение и внедрение в профессиональную деятельность наставляемого Мартыненко Викторией Анатольевной по технологиям: Н.П. Гришаевой «Технологии эффективной социализации» «Ситуация месяца»; Н.А. Рыжова «Музейная педагогика»;

— организовать совместную деятельность наставника Родионовой Веры Михайловны

— и наставляемого Мартыненко Викторией Анатольевной ;

— оценить эффективность реализации Программы с учетом планируемых результатов

1.1.3. Принципы и подходы к формированию Программы

Наставничество в МАДОУ основывается на следующих принципах:

– *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогических работников* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогических работников, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

– *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 МАДОУ выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

– *принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

1.1.4. Планируемые результаты Программы

См.Паспорт Программы

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

2.1. Формы и виды наставничества, применяемые при реализации персонализированной программы наставничества.

Основной формой наставничества данной программы является «Педагог – педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого/начинающего педагогического работника (наставляемого) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогическим работником (наставником), оказывающим первому разностороннюю поддержку по организации профессиональной деятельности.

Виды наставничества, применяемые при реализации персонализированной программы наставничества:

- традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между наставником и наставляемым в течение учебного года;
- виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием ИКТ (видеоконференции, социальные сети, тематические интернет-порталы и др.). Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет привлечь профессионалов для решения проблемы наставляемого.

2.2. План мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества.

Содержание	Сроки	Форма работы	Планируемый результат
1. Знакомство с ФОП ДО	октябрь	Индивидуальная беседа	Усвоение теоретического материала
2. Применения молодым педагогом технологию Н.П. Гришаевой «Технологии эффективной социализации», «Ситуация месяца»	октябрь	Индивидуальная беседа	Самостоятельное составление памятки для родителей по «ситуации месяца» и мероприятий с детьми на ноябрь
3. Выбор методической темы ИОМ	октябрь	Индивидуальная беседа	Составлен ИОМ «Применение технологии эффективной социализации «Рефлексивный круг» Н.П.Гришаевой с детьми младшего дошкольного возраста
4. Помощь в организации развивающей предметно-	В течение учебного года	Консультация, наблюдение, обсуждение	Тематический контроль, обновление РППС, наполнение центров

пространственной среды в соответствии с ситуацией месяца			в соответствии темой месяца
5.Оказание помощи при планировании итогового мероприятия по «ситуации месяца»	Ноябрь-апрель	Обсуждение	Сценарий итогового мероприятия
6.Совместное составление планирования по ситуации месяца	Ноябрь- май	Практикум	Планирование мероприятий, памяток для родителей
7.Оформление картотек , применяемых в образовательной деятельности	Октябрь-ноябрь	Консультация	Картотеки с дидактическими играми, подвижными играми, пальчиковыми, артикуляционными играми и физкультминутками.
8. Применения молодым педагогом технологию Н.П. Гришаевой «Технологии эффективной социализации» «Рефлексивный круг»)	В течении учебного года	Обсуждение, беседа, наблюдение	Усвоение теоретического материала, применение в педпрактике
9.Организация и проведения «Рефлексивного круга».	ноябрь	Консультация, беседа, обсуждение	Памятка проведения рефлексивного круга, наполнение группы необходимыми атрибутами
Оказание помощи в проведении рефлексивного круга	ноябрь	Обсуждение	Составлены вопросы для детей
10.Составление конспектов занятий	Ноябрь - январь	Консультация, беседа	Конспекты
11. Посещение педагогом-наставником занятий, «рефлексивного круга» с целью выявления профессиональных затруднений	Ноябрь-февраль	Консультация, взаимопосещение	Молодой педагог создает определённый психологический настрой

12. Консультация по технологии Н.А. Рыжовой «Музейная педагогика» - «С чего начать музей и виды мини-музеев»	Октябрь	Консультация, беседа	Проект с планированием тем мини музея на год
13.Применения экспозиций мини-музей в образовательной самостоятельной деятельности с детьми и «Игры в мини - музеи»	Октябрь	Консультация, обсуждение	Экспозиции, дидактические игры, коллекции
14.Изготовление игр для оснащения мини-музея по рекомендации Н. Рыжовой	декабрь	Обсуждение, показ	Мастер-класс педагога-наставника
15.Наблюдение и анализ деятельности молодого педагога: -организация РППС; -подготовка, проведение и эффективность рефлексивного круга; -проведение утренней гимнастики; -организация дежурства детей (во второй половине года в младшей группе)	В течение учебного года	Наблюдения, обсуждения, рекомендации	Самостоятельное проведение режимных моментов
16.Экскурсии молодых педагогов группы № 10 мини-музеев	январь	Взаимопосещение	Демонстрация мини-музеев, совместные игры детей
17.Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей и родительского собрания	февраль	Консультация	участие молодого педагога в разработке материалов для родительского собрания
18.Представление молодого педагога	Март- апрель	Оказание помощи	Демонстрация собственного опыта

перед коллегами ИОМ по реализации темы «Применение технологии эффективной социализации «Рефлексивный круг» Н.П.Гришаевой с детьми младшего дошкольного возраста			молодого педагога
19.Оказание помощи в проектировании РППС на участке детского сада	Апрель	Беседа, обсуждение	Создание атрибутов на участке, РППС
20.Оказание помощи в планировании образовательной деятельности в летний оздоровительный период	Май	Консультирование	План ЛОП
21.Оценка эффективности реализации Программы		Анкетирование	

2.3. Оценка эффективности реализации персонализированной программы наставничества.

Для оценки результативности и эффективности реализации Программы используется частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- *реакция наставляемого*, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- *изменения в знаниях* и их оценки;
- *изменение поведения* и способа действий в проблемных ситуациях;
- *общая оценка результатов* для образовательной организации:

1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция. Наставляемый педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность наставляемого, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является *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 МАДОУ получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

2) Оценка знаний, полученных во время реализации Программы. Оценка эффективности Программы предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в Программе. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – *тестирование*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации Программы, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3) Оценка изменения поведения. Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения Программы. Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано *наблюдение* со стороны куратора реализации программы наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться *анкеты, опросники, непосредственное невовключенное наблюдение*.

4) Оценка результатов для образовательной организации. Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.

Для оценки степени удовлетворенности наставляемого при реализации персонализированной программы наставничества используется анкетирование. Анкетирование направлено на выявление основных характеристик процесса и результата наставничества:

- *сроки и условия обучения;
- *способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- *квалификация наставника, готовность применять полученные профессиональные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

*Комфортность общения с наставником _____

*Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?

*Ощущали ли Вы поддержку наставника? _____

*Насколько полезна была помощь наставника? _____

*Насколько был понятен план работы с наставником? _____

*Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? _____

*Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? _____

*Готовы ли Вы применять в своей профессиональной деятельности профессиональные знания, полученные от наставника в ходе реализации пре-анализированной программы наставничества? _____

*Если на предыдущий вопрос Вы ответили «Да», укажите, какие профессиональные знания Вы готовы применять на практике _____

_____ *

Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить (сроки реализации персонализированной программы наставничества, условия, в которых осуществлялось наставничество, содержание, мероприятия и др.)?

*Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? _____

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)

* Комфортность общения с наставляемым _____

* Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? _____

* Насколько полезными/ интересными были личные встречи? _____

* Насколько удалось спланировать работу? _____

* Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? _____

* Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? _____

* Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить (сроки реализации персонализированной программы наставничества, условия, в которых осуществлялось наставничество, содержание, мероприятия и др.)? _____

_____ *

* Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? _____

Оценка профессиональных 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.

Для оценки профессиональных знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества, *организуется тестирование наставляемого*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка полученных знаний проводится наставником и куратором реализации персонализированной программы наставничества.

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Сроки реализации персонализированной программы наставничества.

Персонализированная программа наставничества разработана на срок: октябрь 2023 – май 2024 гг.

3.2. Расписание встреч наставляемого и наставника, режим работы.

Встречи наставляемого и наставника организуются по мере необходимости, но не реже, чем один раз в неделю.

Встречи проходят в дистанционном формате (онлайн конференции, телефон, мессенджеры и т.д.), а также в очной форме.