

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

УТВЕРЖДАЮ:



Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 6»

Л.А. Линникова

Приказ № 687/0/1 от 02.10.2023г

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

на 2023 – 2024 учебный год

Авторы программы:

Куратор – Сковытина Наталья Павловна, зам. зав. по УВР

Наставник – Теразмес Анна Станиславовна, инструктор по физической культуре

Наставляемый – Бобкова Алия Камилевна, инструктор по физической культуре

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 02.10.2023г
<i>Наставническая пара</i>	Терасмес Анна Станиславовна (наставник) Бобкова Алия Камилевна (наставляемый)
<i>Сведения о наставнике</i>	Терасмес Анна Станиславовна, образование – высшее, инструктор по физической культуре, первой квалификационной категории, – 13 лет 11 мес
<i>Сведения о наставляемом</i>	Бобкова Алия Камилевна, инструктор по физической культуре, образование – среднее профессиональное стаж работы – 1 год, 6 месяцев
<i>Куратор Программы</i>	Сковытина Наталья Павловна, заместитель заведующего по УВР
<i>Основания для разработки и реализации Программы</i>	<p>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»:</p> <ul style="list-style-type: none"> — 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>	<ul style="list-style-type: none"> – 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 программу дошкольного образования по формированию культуры здорового образа жизни и патриотическому воспитанию детей подготовительной группы «Будь здоров, как Максим Орлов!» – организовать совместную деятельность наставника и наставляемого; – оценить эффективность реализации Программы с учетом планируемых результатов
<i>Планируемые результаты Программы</i>	<p><i>Количественные:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – 100% реализация запланированных мероприятий; – участие наставляемого в 100% мероприятиях Программы; <p><i>Качественные:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – 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>	<p>С 01.10 2023 г. по 31.05.2024 г.</p> <p>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.</p> <p>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</p> <p>3 этап - Контрольно-оценочный (апрель-май 2024 г.)</p>

	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 Бобковой Алии Камилевны с наставником Терасмес Анной Станиславовной

1.1.2. Задачи реализации Программы

— изучить индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого Бобковой Алии Камилевны, профессиональные компетенции и сильные стороны наставника Терасмес Анны Станиславовны;

– спланировать взаимодействие наставника и наставляемого, опираясь на изучение и внедрение в профессиональную деятельность наставляемого Бобкову Алию Камилевну программу дошкольного образования по формированию культуры здорового образа жизни и патриотическому воспитанию детей подготовительной группы «Будь здоров, как Максим Орлов!»

— организовать совместную деятельность наставника Терасмес Анны Станиславовны и наставляемого Бобкову Алию Камилевну;

— 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 программой дошкольного образования по формированию культуры здорового образа жизни и патриотическому воспитанию детей подготовительной группы «Будь здоров, как Максим Орлов!»	Октябрь Ноябрь	Индивидуальная беседа Обсуждение	Усвоение теоретического материала
2. Помощь в составлении индивидуального образовательного маршрута	Ноябрь Декабрь	Индивидуальная беседа	Составлен ИОМ «Гармоничное развитие детей старшего дошкольного возраста, привитие им навыков культуры здорового образа жизни и духовных ценностей посредством реализации парциальной программы Аристовой Ю.В. «Будь здоров как Максим Орлов»

3. Оказание помощи в разработке конспектов занятий по реализации парциальной программы Аристовой Ю.В. «Будь здоров как Максим Орлов»	В течении года	Консультация, обсуждение	Проведение занятий по плану программы Аристовой Ю.В. «Будь здоров как Максим Орлов»
4. Оказание помощи во взаимодействии инструктора по физической культуре и воспитателей подготовительных к школе групп по реализации парциальной программы Аристовой Ю.В. «Будь здоров как Максим Орлов»	Январь	Индивидуальная беседа Обсуждение	Совместное проведение занятий по программе Аристовой Ю.В. «Будь здоров как Максим Орлов»
5. Взаимопосещение молодым педагогом наставника для просмотра проведения занятий по программе Аристовой Ю.В. «Будь здоров как Максим Орлов»	Февраль	Наблюдение Анализ деятельности	Реализация парциальной программы Аристовой Ю.В. «Будь здоров как Максим Орлов»
6. Проведение молодым педагогом совместно с воспитателями подготовительных к школе групп занятий по программе Аристовой Ю.В.	Март	Наблюдение Анализ деятельности	Реализация парциальной программы Аристовой Ю.В. «Будь здоров как Максим Орлов»

«Будь здоров как Максим Орлов»			
7. Оказание помощи в подготовке молодого педагога к представлению реализации ИОМ перед коллегами	Апрель	Индивидуальная работа	Демонстрация собственного опыта молодого педагога
8. Оказание помощи в составлении плана занятий и мероприятий по программе Аристовой Ю.В. «Будь здоров как Максим Орлов» на следующий учебные год	Май	Консультация Обсуждение	План занятий и мероприятий по программе Аристовой Ю.В. «Будь здоров как Максим Орлов» на следующий учебные год
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 преанализированной 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 месяц.

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