



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад № 441 «Кузнечик»**

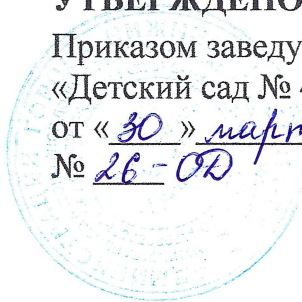
603136, город Нижний Новгород, улица Ванеева, 120, ИНН 5262085811,
тел.(831)468-29-44, тел. /факс 468-29-43, e-mail:sad4412007@yandex.ru

ПРИНЯТО

Педагогическим Советом МАДОУ
«Детский сад № 441 «Кузнечик»
Протокол от «30» марта 2023г.
№ 2

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего МАДОУ
«Детский сад № 441 «Кузнечик»
от «30» марта 2023г.
№ 26-ОД



Персонализированная программа наставничества

Срок реализации программы 2022-2023 учебный год

**Шамрай Елена Юрьевна
наставник**

**Богданова Кристина Владимировна
наставляемый**

Нижний Новгород

2023г.

I Целевой раздел

1. Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества педагогических работников (далее по тексту – программа) Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №441 «Кузнечик» (далее МАДОУ «Детский сад №441 «Кузнечик»)) разработана в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ «Детский сад №441 «Кузнечик» и отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимодействия наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа направлена на социально-профессиональную адаптацию, повышение качества профессиональной деятельности наставляемого, создание благоприятного социально-психологического климата.

1.1. Основные понятия и термины

В Программе используются следующие понятия и термины:

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.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

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.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая 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.

1.2 Цель и задачи персонализированной программы наставничества

Цель: формирование профессиональных компетенций молодого педагога Богдановой К.В. и создание условий их профессиональной адаптации и становления.

Задачи:

1. Способствовать успешной адаптации молодого педагога к корпоративной культуре, правилам поведения в ДООУ.
2. Ускорить процесс профессионального становления молодого педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
 - формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
 - формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
 - оказать помощь во внедрении технологий и распространения собственного опыта.
3. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого

1.3. Принципы для реализации системы наставничества

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 образовательной организации;

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.

1.4 Ожидаемые результаты реализации программы

1. Начинаящий педагог ДОУ приобретет возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.
3. Ускорится процесс профессионального становления наставляемого.

1.5. Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Результат реализации персонализированной программы наставничества определяется по количественному анализу, разработанному для оценки результатов наставляемого (приложение №1) где рассматриваются следующие параметры

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого,
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность ДОУ;
- качество и темпы адаптации молодого педагога на новом месте работы;

Так же инструментом оценки удовлетворенности от программы наставничества является анкетирование. Анкетирование проводится по разработанным анкетам оценки удовлетворенности Программой наставничества для наставляемого и наставника (приложение № 2)

II Содержательный раздел

Содержание деятельности наставника и наставляемого

2.1. Запросы наставляемого.

Наставляемый испытывает трудности в организации своей профессиональной педагогической деятельности и находится в стадии адаптации. Ему требуется сопровождение профессионально-личностного развития и помощь наставника.

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в МАДОУ «Детский сад №441 «Кузнечик» по данной персонализированной программе является разновидностью индивидуальной работы с начинающими специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Программа способствует становлению начинающего педагога на всех уровнях данного процесса:

- ☐ вхождение в профессиональное образовательное пространство,
- ☐ профессиональное самоопределение,
- ☐ творческая самореализация,
- ☐ проектирование профессиональной карьеры,
- ☐ вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
- ☐ самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества.

2.2. План мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества

Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Отметка о выполнении и (Примечание)
1. Помощь в изучении ЛНА детского сада, Закона № 273-ФЗ, ФГОС, СанПиН.	1. Знакомство с основными документами ДОО.	Сентябрь	

2. Оформление документации группы. 3. Мониторинг развития детей. 4. Выбор темы самообразования	2. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 3. Составление рабочей программы группы. 4. Подбор диагностического материала		
1. Изучение методики проведения ООД и совместной деятельности педагога с воспитанниками. 2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	1. Консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов игр с детьми». 2. Посещение ООД и режимных моментов у наставника. 3. Помощь в организации и проведении родительского собрания, дня открытых дверей	Октябрь	
1. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ООД по развитию речи. 2. Знакомство с технологией проектной деятельности	1. Консультации «Основы экологического воспитания с помощью художественной литературы», «Проектная деятельность с детьми». 2. Посещения ООД молодого педагога, обсуждение. 3. Изучение методической литературы по развитию речи, обсуждение	Ноябрь	
1. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми. 2. Подготовка, организация и проведение новогоднего праздника	1. Составление плана индивидуальной работы с детьми. 2. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение. 3. Оформление группы, подбор наглядно-информационного	Декабрь	

	материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника		
1. Знакомство со здоровьесберегающими технологиями. 2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование	1. Консультация, планирование, помощь наставника. 2. Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме конфликтов в работе.	Январь	
1. Использование ИКТ. 2. Просмотр конспекта и проведение ООД молодым специалистом	1. Консультация «ИКТ в работе с детьми и родителями». 2. Посещение ООД молодого педагога, обсуждение	Февраль	
1. Использование современных педтехнологий в образовательной деятельности. 2. Организация режимных моментов молодым педагогом	1. Консультация «Новые педтехнологии», обмен опытом, помощь наставника. 2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения.	Март	
1. Организация ООД во второй половине дня. 2. Проектная деятельность с детьми	1. Консультация «Организация работы с детьми после сна». 2. Задание: разработать краткосрочный творческий проект.	Апрель	
1. Подготовка к работе с детьми в летний период. 2. Подведение итогов работы	1. Консультация и ответы на интересующие вопросы. 2. Самоанализ молодого педагога.	Май	

III Организационный раздел

3.1. Сроки реализации программы: 2022-2023 учебный год

3.2. Формы и виды наставничества,

Основной **формой наставничества** данной программы является «педагог – педагог». В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

При такой форме наставничества реализуется **модель взаимодействия** такая как «**опытный педагог – молодой специалист**», которая является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, профессиональных, коммуникационных и др.). Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.

Виды наставничества, применяемые при реализации персонализированной программы наставничества:

- традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между наставником и наставляемым в течение продолжительного времени;
- 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.

3.3. Формы и методы работы наставника с наставляемым

Формы и методы работы наставника с наставляемым

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение ООД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников);
- анкетирование, тестирование;
- участие в различных очных и дистанционных педагогических мероприятиях.

3.4. Условия завершения персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;
- 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).

Приложение №1
к персонализированной программе наставничества

Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница ($z = x - y$)	Значение в процентах ($z / x * 100$)
1. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик, реализованных проектов)				
2. Результативность участия наставляемых в конкурсах профессионального мастерства				
3. Количество выступлений на педагогических мероприятиях				

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)

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

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____
3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]
5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!