

Российская Федерация
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 303»
660119 г. Красноярск, ул. 40 лет Победы, 6 т. 225-17-03,
ИНН 2465040881 КПП 246501001 ОГРН 1022402482871 E-mail: dou303@mailkrsk.ru

Согласовано:
куратор реализации программы
заместитель заведующего по УВР
Стонт С.В.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ №303
Цыганкова О.С.
Приказ № 156 от 02.09.2024г.



Персонализированная программа наставничества
«педагог - педагог» на 2024/2025 учебный год.

наставник: Кольман Т.А.

наставляемый: Белянкина Е.А.

Красноярск 2024г.

Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательной организации разрабатывается на 1 год, при необходимости может быть продлена.

Программа создана для конкретной пары наставника и наставляемого и разработана совместно наставником и наставляемым, под контролем куратора.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником могут вносить изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Сведения о педагоге – наставнике

Кольман Татьяна Арсентьевна

Должность: воспитатель

Образование

средне-специальное

Красноярский педагогический колледж № 2, 2012г. специальность: "Подготовка воспитателя детей дошкольного возраста"

Курсы повышения квалификации: КГАУДПО «ККИПК и ППРО «Разработка адаптированных образовательных программ на основе примерных АООП в условиях ФГОС НОО обучающихся с ОВЗ и ФГОС образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)», 72 часа, 2022г.

Квалификационная категория: высшая

Педагогический стаж: 46 лет

Стаж в данной должности: 42 года

Сведения о педагоге – наставляемом

Белянкина Екатерина Александровна

Должность: воспитатель

Образование

Образование: высшее

Лесосибирский педагогический институт Красноярского государственного университета; специальность "Преподаватель дошкольной педагогики и психологии», 2003г.

Квалификационная категория: нет

Педагогический стаж: 15 лет
Стаж в данной должности: 3 года

Цель: непрерывный профессиональный рост и самоопределение, личностное и социальное развитие педагогического работника, самореализация и закрепления начинающего специалиста в педагогической профессии.

Задачи:

- обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагога;
- стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности.

Этапы реализации программы

Этапы реализации программы:

1 этап – адаптационный (диагностический).

Выявление профессиональных затруднений педагога, разработка основных направлений работы с педагогом.

2 этап – основной (проектировочный).

Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемого, оказание методической помощи.

3 этап - контрольно-оценочный.

Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым: постановка практических задач, проектирование, консультирование, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы.

Ожидаемые результаты:

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 начинающего педагога

- 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.

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

- Постановка цели, задач;
- Составление программы;
- Подбор средств реализации программы;
- Определение способов реализации программы;
- Контроль и коррекция.

Условия эффективного наставничества.

Учитывая многолетний педагогический опыт, педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

- Взаимной заинтересованности сторон;
- Административного контроля за процессом наставничества;
- Подведением промежуточных результатов сотрудничества.

Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с начинающим специалистом.

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании начинающего специалиста.

2. Контроль за деятельностью начинающего специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

Портрет наставляемого педагога.

Педагог обладает:

- стремлением взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- аналитическими умениями, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умением применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;

- умением планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы;

- умением анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;

- прогностическими умениями, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;

- умением анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;

- умением использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с детьми и др.

Обязанности наставников:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности начинающего специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с начинающим специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;

- изучать деловые и нравственные качества начинающего специалиста, его отношение к организации детской деятельности, коллективу ДООУ, детям и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового чтения;

- знакомить начинающего специалиста с помещениями и пространственно-предметной развивающей средой детского сада;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);

- оказывать необходимую помощь; контролировать и оценивать самостоятельное проведение начинающим специалистом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;

- разрабатывать совместно с начинающим специалистом план самообразования;

- оказывать начинающему специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности,

- личным примером развивать положительные качества начинающего специалиста, корректировать его поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью начинающего специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- периодически докладывать руководителю о процессе адаптации начинающего специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации начинающего специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе начинающего специалиста.

Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

- Защищать профессиональную честь и достоинство.

- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.

- Получать психологическое сопровождение.

- Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах

- наставничества.

Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБДОУ № 303, определяющих права и обязанности.

- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

- Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития начинающих воспитателей. При взаимодействии опытных и начинающих педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Методы и формы наставничества:

В наставничестве используется консультирование, при этом консультация позиционируется как:

- обсуждение с педагогом наставником какого-либо важного практического вопроса;

- совет профессионала по решению конкретной образовательной задачи;

- непосредственная помощь в восполнении дефицита знаний или умений;

При этом консультант выступает в роли - ментора (наставника), демонстрирующего способ решения профессиональной задачи и др.

Наставничество носит - индивидуальный характер – закрепление за наставником одного наставляемого.

В практике наставничества заложены пять основных техник его реализации.

- «сопровождение» – наставник обязан предоставлять наставляемому необходимую и своевременную помощь, в том числе посредством участия в развитии профессиональных умений и компетенций в процессе обучения;

- «посев» – наставник содействует формированию у наставляемого знаний и умений, которые в данный момент для него не актуальны, но приобретут ценность в недалекой перспективе, когда новая ситуация этого потребует;

- «катализация» – наставляемый погружается в среду изменений в системе образования и/или образовательном процессе, что дает импульс расширению его личностного и психолого-педагогического кругозора, трансформации профессиональных и личностных ценностей;

- «показ» – наставник на своем собственном примере демонстрирует технологии, методики, приемы обучения и воспитания как способы решения образовательных задач, которые должен решать наставляемый.

- «сбор урожая» – наставник концентрирует свое внимание и деятельность на получении обратной связи с наставляемым с целью анализа и осмысления достигнутых результатов и определения дальнейших перспектив.

Исходя из модели взаимодействия, разработан индивидуальный план профессионального становления педагога на срок реализации программы.

Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом-наставником и педагогом не реже 1 раза в месяц. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления начинающего педагога могут вноситься изменения и дополнения.

№	Выполняемые мероприятия	Сроки	Метод выполнения	Отметка о выполнении
	1. Помощь в изучении Федерального закона № 273-ФЗ, ФГОС, актуальных санитарных требований. 2. Оформление документации группы. 3. Мониторинг развития детей. 4. Выбор темы самообразования	Сентябрь	1. Знакомство с основными документами ДОО. 2. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 3. Составление рабочей программы группы. 4. Помощь в организации и проведении родительского собрания.	

	1.Изучение ведущих видов деятельности и совместной деятельности педагога с воспитанниками. 2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	Октябрь	1.Индивидуальная консультация по планированию воспитательно-образовательной работы в группе 2. Посещение ООД и режимных моментов у наставника. 3.Подбор диагностического материала.	
	1. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ООД по развитию речи. 2. Знакомство с технологией проектной деятельности	Ноябрь	1.Посещения ООД молодого педагога, обсуждение. 2. Изучение методической литературы по развитию речи, обсуждение.	
	1.Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми. 2. Подготовка, организация и проведение новогоднего праздника	Декабрь	1. Составление плана индивидуальной работы с детьми. 2. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение. 3. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника	
	1. «Организация образовательной работы с детьми старшего возраста в группе в утренние часы» 2. Затруднения в работе молодого специалиста и их решение.	Январь	1. Просмотр часа. 2. Обсуждение и консультирование молодого педагога по затруднениям в работе	
	1. Использование ИКТ. 2. Просмотр конспекта и проведение ООД молодым специалистом	февраль	1.Консультация «Использование ИКТ в работе с детьми по формированию связной речи». 2. Посещение ООД по речевому развитию, молодого педагога, обсуждение	
	1.Организация режимных моментов молодым педагогом	март	1. Консультация «Формы взаимодействия с родителями в вопросах воспитания детей» 2. Совместное выявление затруднений педагога и	

СОГЛАШЕНИЕ

о сотрудничестве между наставником и наставляемым

« » _____ 20 г.

Данное соглашение устанавливает отношения между (далее Наставник), и , (далее – Наставляемый), совместно именуемыми «Стороны», в связи с их участием в реализации программы наставничества педагогических работников

Предмет соглашения

Стороны договорились об участии в реализации программы наставничества педагогических работников через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары (группы).

Стороны определили следующие задачи*:

- повышение уровня профессиональных и над профессиональных компетенций наставляемого;
- повышение уровня социальной адаптации наставляемого в коллективе;
- трансляция личного, профессионального опыта, знаний, умений и навыков наставника;
- повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого;

(*Задачи определяются исходя из выбранной формы наставничества, потребностей наставляемого и ресурсов наставника)

Права и обязанности Сторон*

Наставник обязан:

- Разрабатывать индивидуальный план – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы.
- Участвовать в реализации Дорожной карты внедрения программы наставничества педагогических работников в рамках компетенции.
- Регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников.
- Оказывать наставляемому, всестороннюю помощь и поддержку.
- Предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора.
- Способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации.
- Внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

Наставник имеет право:

- Способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым.
- Совместно с куратором определять формы работы с наставляемым.

- Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации.
- Вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту.
- Привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

Наставляемый обязан:

- Регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом.
- Выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником.
- Внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

Наставляемый имеет право:

- Вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы.
- Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации.
- В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам.
- При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору образовательной организации о замене наставника.

Заключительные положения

Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон. Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п.2 настоящего Соглашения.

Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении месяцев.

По истечении срока действия Соглашения, срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.

Подписи Сторон Наставник

/

(подпись) (расшифровка)

Наставляемый

/

(подпись) (расшифровка)

Диагностическая карта оценки навыков начинающего педагога

Наставляемый:

(Ф.И.О.) _____

Наставник:

(Ф.И.О.) _____

Инструкция: оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1.	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2.	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которое прописаны в ООП ДО			
3.	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4.	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5.	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
6.	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
7.	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
8.	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
9.	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
10.	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
11.	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшее			

Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним				
12.	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
13.	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их развития			
14.	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
15.	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____

Рекомендации:

Примерная форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

Наименование ОУ						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
Шкала оценок						
1	2	3	4			
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)			
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии

Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)_____

Итоговая оценка (с учетом корректировок координатора)_____

Координатор _____

«_____» _____ 20_____ г.

подпись Ф.И.О.

Наставник _____

«_____» _____ 20_____ г.

подпись Ф.И.О.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____

«_____» _____

Анкета для начинающего педагога

Уважаемый педагог! Для определения плана работы группы наставников ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы:

№ п/п	Вопросы	Ответы
1	2	3
1	С какими законодательными актами, нормативными документами, регламентирующими вопросы образования, Вы хотели бы познакомиться?	
2	Какую(ие) образовательную(ые) программу(ы) дошкольного образования Вы хотели бы изучить более подробно?	
3	Какие трудности Вы испытываете при составлении плана (перспективного, календарного), занятия, какого-либо мероприятия и др.?	
4	С какими сложностями Вы сталкиваетесь в образовательном процессе (укажите направления воспитательно-образовательной деятельности, вызывающие у Вас наибольшие затруднения)?	
5	Какие проблемы возникают у вас при установлении контакта с ребенком, общении с группой воспитанников, разрешении детских конфликтов?	
6	Какими педагогическими методами и приемами, способами воспитания Вы хотели бы овладеть?	
	Какие трудности в использовании здоровьесберегающих технологиях?	
	Какие трудности испытываете в оказании дифференцированной, индивидуальной помощи детям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями	
7	Консультации каких специалистов (образования, медицины, психологии и др.) Вы хотели бы получить, по каким вопросам?	

8	Какие проблемы возникают у Вас в работе с семьями воспитанников?	
9	Какие затруднения вызывает у Вас создание предметно-развивающей среды?	

Приложение 6.

Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы
Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог.

Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

№	Вопросы	Оценка (1-5 баллов)
1.	1.Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2.	2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3.	3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4.	4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5.	5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6.	6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7.	7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: - помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения; – освоение практических навыков работы; – изучение теории, выявление пробелов в знаниях; – освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов: - самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте – в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; – личные консультации в заранее определенное время – личные консультации по мере возникновения необходимости; – поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 303"**, Цыганкова Ольга Сергеевна,
Заведующий

10.12.24 11:09 (MSK)

Сертификат 26E872B3FD8E143A66070E51508C6E5E