

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 56»
(МАДОУ № 56)
40 лет Победы ул., д. 28а, г. Красноярск, 660132, тел./факс (8-391) 234-55-57,
e-mail: dou56@mailkrsk.ru, ОГРН 1162468094470, ИНН/КПП 2465149737/246501001

ПРИНЯТО:
Заседание Педагогического совета
МАДОУ №56
Протокол от 30.08.2024 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ № 56
Зверева Н.М.
Приказ от 30.08.2024 № 01-10/285

Персонализированная программа наставничества на период с 01.09.2024 по 31.05.2025

наставник: Замыслова Ольга Анатольевна, воспитатель
наставляемый: Панькина Ксения Вадимовна, воспитатель
категория наставляемого: молодой педагог, (третий год работы)

г. Красноярск, 2025

1. Пояснительная записка

1.1. Общие положения

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 формирование профессионально значимых качеств. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога-наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации. Программа отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для устранения выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Персонализированная программа наставничества разработана педагогом-наставником Мугульшин Сандгалеевской Кульмухаметовой.

Форма наставничества – традиционная.

Тип наставничества – традиционное личное наставничество («один на один»).

Срок реализации программы: 1 год.

1.2. Нормативно-правовое обеспечение

Программа разработана на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- распоряжением Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;
- приказом ДО и МП ХМАО – Югры от 9.02.2021 № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития

педагогических и руководящих работников образовательных организаций ХМАО – Югры и регионального плана мероприятий по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

- приказом ДО и МП ХМАО – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях ХМАО-Югры»;

- приказом Департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования».

1.3. Цель и задачи персонализированной программы наставничества

Цель: создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в детском саду, раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для самореализации и закрепления в профессии молодого педагога в 2023-2025 учебном году.

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;

- оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, развивать его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности воспитателя;

- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;

- оказывать методическую помощь в реализации различных форм, методов и видов работы в профессиональной деятельности.

1.4. Принципы наставничества

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется с учетом следующих принципов:

- принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

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

- принцип легитимности - соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

- 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;

- 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 образовательных учреждений выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип аксиологичности - подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- принцип личной ответственности - предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности: наставника, наставляемого и других специалистов, привлекаемых к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- 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.

1.5. Формы и методы работы

- информирование (инструктирование);
- консультирование (очное, дистанционное);
- собеседование по запросу наставляемого;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе;
- активные методы (анкетирование, тестирование, практические занятия, показ, взаимопосещение занятий, практикум, прослушивание и участие в очных и дистанционных вебинарах, семинарах, мастер-классы наставника и др).

1.6. Планируемые результаты

- успешная адаптация молодого специалиста к условиям дошкольной образовательной организации;
- повышение уровня включенности молодого специалиста в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала;
- достаточный уровень компетентности молодого специалиста в работе с детьми разного уровня возможностей, в применении дифференцированного подхода в работе;
- повышение уровня владения компетенциями в области инновационных практик;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния.

2. Дорожная карта по реализации персонализированной программы наставничества

№ п/п	Содержание работы	Формы работы	Дата проведения	Ожидаемые результаты
1	Подготовка документов для аттестации молодого специалиста на соответствие занимаемой должности	Рекомендации, консультация, практическая помощь наставника	сентябрь-октябрь	Правильное заполнение документации для оценки уровня квалификации педагогического профессионализма молодого педагога
2	Участие наставляемого в	Мотивационные идеи,	В течение года в	Раскрытие творческого потенциала молодого

	мероприятиях МБДОУ: методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства, педсоветах, семинарах, мастер – классах и др.	рекомендации, консультации наставника	соответствии с планом мероприятий МБДОУ	специалиста; выявление, изучение, предъявление и распространение опыта
3	Разработка наставляемым виртуальных консультаций для родителей, направленных на духовно-нравственное и патриотическое воспитание дошкольников в рамках совместной деятельности взрослых и детей	консультация\ практические рекомендации	ноябрь-декабрь	Составление консультаций по направлению духовно-нравственное и патриотическое воспитание дошкольников в рамках совместной деятельности взрослых и детей
4	Подготовка материала и выступление наставляемого на педагогическом совете «Технологии, методы и формы духовно-нравственного воспитания детей в совместной деятельности детей и взрослых»	консультация\ практические рекомендации	февраль-март	Наличие навыков публичного выступления
5	Анализ эффективности и выполнения персонализированной программы наставничества	анкетирование, тестирование, наблюдение		Выявление эффективности и выполнения персонализированной программы наставничества