

бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Омска
«Детский сад № 18»

СОГЛАСОВАНА

Педагогическим советом

БДОУ г. Омска «Детский сад № 18»

(протокол от _____ № ____)

УТВЕРЖДЕНА

Приказом БДОУ г. Омска «Детский

сад № 18» от _____ № _____

**Персонализированная программа наставничества
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
г. Омска «Детский сад № 18»**

Содержание

1. Общие положения Программы наставничества.....	3
2. Определение основных понятий	3
3. Цель и задачи Программы.....	4
4. Сроки реализации Программы	4
5. Управление реализацией Программы.....	4
6. Методы Программы.....	5
7. Содержание Программы.....	5
8. Этапы реализации Программы	6
9. Ожидаемые результаты реализации Программы.....	8
Приложение 1.....	9
Приложение 2.....	12

1. Общие положения Программы наставничества

Персонализированная программа наставничества в бюджетном дошкольном образовательном учреждении г. Омска «Детский сад № 18» на 2025-2026 учебный год (далее – Программа), осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам, разработана в целях достижения результатов федерального проекта «Успех каждого ребенка» и национального проекта «Образование».

1.1. Настоящая Программа в БДОУ г. Омска «Детский сад № 18» является частью системы адаптации и обучения новых и молодых сотрудников БДОУ г. Омска «Детский сад № 18», призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда. Сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед БДОУ г. Омска «Детский сад № 18», наставником и коллегами.

2. Определение основных понятий

Наставник – специалист-практик, которому поручено обучение педагогическим технологиям, реализуемой образовательной программе, корпоративной культуре, курирующий стажеров непосредственно на рабочем месте.

Наставляемый – это новый сотрудник, который обучается и работает по своей специальности в течение испытательного срока, отведенного для оценки его способностей, или молодой педагог.

Наставничество – образовательная деятельность в течение ограниченного срока (испытательного для новых специалистов, учебного для молодых педагогов) для приобретения опыта и повышения квалификации по специальности, с целью изучения педагогических технологий, образовательной программы и корпоративной культуры непосредственно на рабочем месте, нацеленная на подготовку к самостоятельной работе.

Профессиональная адаптация – это система мероприятий, направленная на трансляцию новым и молодым сотрудникам стандартов и правил организационной культуры образовательной организации, а также передачу профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешного выполнения функциональных обязанностей

Профессиональное обучение на рабочем месте – система подготовки персонала, проводимая на рабочих местах в БДОУ г. Омска «Детский сад № 18» или в учреждениях дополнительного профессионального образования, строящаяся на решении проблем.

Педагогические работники – сотрудники, которые приняты на педагогические должности.

3. Цель и задачи Программы

3.1. Цель Программы:

оказать помощь педагогам в их профессиональном становлении в БДОУ г. Омска «Детский сад № 18».

3.2. Задачи Программы:

- ✓ способствовать успешной адаптации педагогических работников к корпоративной культуре, правилам поведения БДОУ г. Омска «Детский сад № 18».
- ✓ прививать педагогам интерес к педагогической деятельности.
- ✓ формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы.
- ✓ оказывать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.
- ✓ формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
- ✓ использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

4. Сроки реализации Программы

Программа является долгосрочным документом, определяющим стратегию развития наставничества в БДОУ г. Омска «Детский сад № 18».

5. Управление реализацией Программы

Управление Программой предполагается через реализацию следующих механизмов:

- ✓ разработку и реализацию в соответствии с настоящей Программой ежегодных планов по ее реализации.
- ✓ организацию деятельности участников Программы как коллективного органа управления Программой.
- ✓ изучение и анализ профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых.
- ✓ мониторинг профессиональной готовности кадров к выполнению функций наставников.
- ✓ мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений

системой наставничества в БДОУ г. Омска «Детский сад № 18».

Программа является открытой, что предполагает внесение в нее необходимых изменений на основании мониторинга, а также в связи с изменениями во внешней по отношению к дошкольной образовательной организации среде (новыми федеральными и региональными нормативными актами и пр.).

6. Методы Программы

- ✓ инструктаж – передача знаний, технологий безопасной работы.
- ✓ профессиональное обучение – ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой БДОУ г. Омска «Детский сад № 18», действующими нормативами, особенностями контингента.

- ✓ формирование умений выполнения образовательных задач.
- ✓ метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение опыта, решение педагогических кейсов.

- ✓ метод делегирования.

- ✓ практическое обучение – формирование навыков, активные методы обучения.

7. Содержание Программы

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь наставляемому, включающая в себя планирование, организацию и контроль, а также практическую передачу профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

В БДОУ г. Омска «Детский сад № 18» могут быть выделены следующие категории педагогов, которым наставник может оказать помощь:

- ✓ *новый специалист* – специалист с опытом работы, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы.
- ✓ *молодой специалист (МС)* – специалист с опытом работы по специальности до 5-х лет.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников – это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

<i>Квалификация сотрудника</i>	Должность - воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
<i>Показатели результативности</i>	✓ стабильно высокие результаты образовательной деятельности. ✓ отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.
<i>Профессиональные знания и навыки</i>	✓ доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста. ✓ умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками.
<i>Профессионально важные качества личности</i>	✓ умение обучать других. ✓ умение слушать. ✓ умение говорить (грамотная речь). ✓ аккуратность. ✓ дисциплинированность. ✓ ответственность. ✓ ориентация на результат. ✓ командный стиль работы.
<i>Личные мотивы к наставничеству</i>	✓ желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам). ✓ потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией Программы включает посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым педагогом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

8. Этапы реализации Программы

1 этап реализации Программы – Подготовительный, включает в себя:

- ✓ изучение локальных актов БДОУ г. Омска «Детский сад № 18» о наставничестве.
- ✓ закрепление наставляемого за педагогами-наставниками.

- ✓ подбор методической литературы для изучения наставляемым.
- ✓ составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета БДОУ г. Омска «Детский сад № 18» и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап включает в себя:

- ✓ изучение теоретического основания и содержания программ, которые обладает модульной структурой.
- ✓ совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- ✓ совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- ✓ изучение опыта работы коллег БДОУ г. Омска «Детский сад № 18» и других БДОУ.
- ✓ показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками в разных возрастных группах.
- ✓ посещение режимных моментов и показ совместной деятельности наставляемыми, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- ✓ консультации для наставляемых по работе с родителями.
- ✓ самообразование наставляемых.
- ✓ обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Наставничество будет успешным, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала наставляемых, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения наставляемых, которая поможет им развить умение, на практике применить знания, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основная задача работы – повышение качества и эффективности образовательного процесса в БДОУ г. Омска «Детский сад № 18» и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности педагогов.

III этап реализации Программы – Итоговый, включает в себя:

- ✓ показ наставляемыми открытых мероприятий.
- ✓ анализ результатов работы на педагогическом совете.
- ✓ ежегодное подведение итогов работы.
- ✓ обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемым целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

9. Ожидаемые результаты реализации Программы

В результате реализации Программы прогнозируется:

- ✓ повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников.
- ✓ положительная динамика образовательных и профессиональных дефицитов наставляемых.
- ✓ повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества.

Мероприятия по реализации Персонализированной программы наставничества**БДОУ г. Омска «Детский сад № 18» на учебный год**

<i>№ n/n</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Срок реализации</i>	<i>Ответственный</i>
Организационная деятельность			
1.	Разработка или внесение изменений в локальные нормативные акты по вопросам наставничества	<i>Сентябрь</i>	Заведующий старший воспитатель
2.	Издание приказов, касающихся вопросов подготовки кадров к выполнению функций наставников	<i>Сентябрь</i>	Заведующий старший воспитатель
3.	Издание приказов, определяющих закрепление педагогов-наставников за сопровождаемыми на основе анализа выявленных образовательных и профессиональных дефицитов	<i>Сентябрь</i>	Заведующий старший воспитатель
4.	Мотивация педагогических работников к деятельности в роли наставника	<i>В течении года</i>	Заведующий старший воспитатель
5.	Утверждение формы программ/планов работы педагогов-наставников	<i>Сентябрь</i>	Заведующий старший воспитатель
6.	Изучение профессиональных и образовательных дефицитов педагогов	<i>Сентябрь</i>	Заведующий старший воспитатель
7.	Формирование списков педагогов, нуждающихся в сопровождении	<i>Сентябрь</i>	Заведующий старший воспитатель
Проектировочная деятельность			
1.	Разработка и утверждение состава участников реализации программы	<i>Сентябрь</i>	Заведующий старший воспитатель
2.	Планирование тем и сроков проведения педсоветов/рабочих совещаний по теме наставничества	<i>В течении года</i>	Заведующий старший воспитатель

3.	Разработка и утверждение планов работы педагогов-наставников	<i>В течении года</i>	Заведующий старший воспитатель
Информационно-консультационная деятельность			
1.	Участие педагогов в конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках федерального, регионального, муниципального уровней по вопросам наставничества	<i>В течении года</i>	Заведующий старший воспитатель
2.	Организация корпоративных семинаров, круглых столов, педагогических чтений, конференций, выставок, профессиональных конкурсов по вопросам наставничества для всех членов педагогического коллектива.	<i>В течении года</i>	Заведующий старший воспитатель
3.	Наличие доступа педагогов к информационным ресурсам сети Интернет по вопросам наставничества	<i>В течении года</i>	Заведующий старший воспитатель
4.	Консультирование педагогов по вопросам, вызывающим у них профессиональные затруднения в процессе выполнения функций наставника	<i>В течении года</i>	Заведующий старший воспитатель
Обобщение и диссеминация опыта			
1.	Проведение педагогических советов по вопросам наставничества	<i>В течении года</i>	Заведующий старший воспитатель
2.	Проведение и взаимопосещение открытых мероприятий по вопросам наставничества	<i>В течении года</i>	Заведующий старший воспитатель
3.	Проведение мастер-классов по вопросам наставничества	<i>В течении года</i>	Заведующий старший воспитатель
Контрольно-оценочная деятельность			
1.	Контроль за выполнением планов работы педагогов-наставников	<i>В течении года</i>	Заведующий старший воспитатель
2.	Изучение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества	<i>Апрель</i>	Заведующий старший воспитатель

**Примерный индивидуальный план работы наставника с наставляемым
в БДОУ г. Омска «Детский сад № 18» на учебный год**

Наставляемый: _____

Должность: _____

Наставник: _____

Должность: _____

Цель: способствовать интеграции наставляемого в профессию, развитию его компетентности и мастерства.

Задачи:

1. оказывать содействие в освоении общеорганизационной культуры коллектива.
2. ориентировать в организации образовательной деятельности.
3. консультировать по вопросам делопроизводства.
4. помочь в постановке профессиональных целей, задач.
5. разъяснить механизм работы с учетом индивидуальных и возрастных особенностей дошкольников.
6. организовать углубленное изучение инновационных педагогических технологий и освоение их на практике.

№ п/п	Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Анализ выполнения
1.	Изучение локальной документации организации, принятых правил и норм взаимодействия	Знакомство с основными документами БДОУ г. Омска «Детский сад № 18», самообучение	Сентябрь	
2.	Собеседование по оформлению документации группы	Консультации и ответы на интересующие вопросы	Октябрь	
3.	Ознакомление с мониторингом развития детей	Составление рабочей программы группы	Октябрь	
4.	Осуществить выбор темы самообразования	Подбор диагностического материала	Октябрь	

5.	Изучение традиционных и инновационных подходов к проведению занятия и совместной деятельности педагога с воспитанниками.	✓ Консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов игр с детьми», «Организация прогулок». ✓ Посещение занятия и режимных моментов у наставника	Октябрь	
6.	Составление конспекта и проведения наставляемым занятия по развитию речи.	✓ Консультации «Организация занятий по развитию речи». ✓ Посещения занятия наставляемого, обсуждение.	Ноябрь	
7.	Знакомство с технологией проектной деятельности	Собеседование «Проектная деятельность с детьми».	Ноябрь	
8.	Изучение методической литературы по развитию речи	Дискуссия с привлечением старшего воспитателя	Ноябрь	
9.	Анализ педагогических ситуаций и технологий индивидуальной работы с детьми	✓ Составление плана индивидуальной работы с детьми. ✓ Наблюдение за совместной игровой деятельностью наставляемого с детьми, обсуждение.	Декабрь	
10.	Контроль подготовки, организации и проведения новогоднего праздника	Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника	Декабрь	

11.	Знакомство со здоровьесберегающими технологиями.	Консультация, планирование, помощь наставника	Январь	
12.	Собеседование о причинах возникновения конфликтов в работе педагога и подходы к их урегулированию	Обсуждение и консультирование наставляемого по теме конфликтов в работе с привлечением психолога организации	Январь	
13.	Повышение навыков использования ИКТ.	Консультация «ИКТ в работе с детьми и родителями»	Февраль	
14.	Контроль конспекта и проведения занятия наставляемым	✓ Изучение конспекта, выявление проблем и определение возможности их исправления. ✓ посещение занятия наставляемого, анализ и обсуждение	Февраль	
15.	Продуктивное применение современных педагогических технологий в образовательной деятельности.	Консультация «Новые педагогические технологии», обмен опытом, помощь наставника	Март	
16.	Контроль организации режимных моментов наставляемым	Совместное выявление затруднений наставляемого и определение путей их устранения	Март	
17.	Контроль организации во второй половине дня	Консультация «Организация работы с детьми после сна»	Март Апрель	

18.	Организация проектной деятельности с детьми	Выполнение задания: разработать и реализовать краткосрочный творческий проект в соответствии с возрастом воспитанников и привлечением взрослых	Апрель	
19.	Подготовка к работе с детьми в летний период	Консультация и ответы на интересующие вопросы	Май	
20.	Подведение итогов работы	Самоанализ молодого педагога	Май	

Вывод:

Полностью выполнено _____ пунктов плана

Частично реализовано _____ пунктов плана.

Причина невыполнения:

Не выполнено _____ пунктов плана.

Причина невыполнения:

Наставляемый продемонстрировал (нужное подчеркнуть):

1. активность.
2. откликался на предложения.
3. продуцировал новые идеи и предложения.
4. осознанную готовность к профессиональной деятельности.
5. Иное (дополнительное мнение)