

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 4»
Изобильненского муниципального округа Ставропольского края

ПЕРСОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 4» Изобильненского муниципального округа
Ставропольского края

«Инструктор по физической культуре - инструктор по физической культуре»

на период с 09.01.2025 до 31.12.2025

с. Московское,
2025г.

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный инструктор по физической культуре как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Известно, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и образовании дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, педагоги 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 и формирование профессионально значимых качеств.

Программа наставничества МБДОУ «Детский сад №4» ИМОСК нацелена на работу с молодым педагогом – инструктором по физической культуре, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Форма наставничества «инструктор по физической культуре - инструктор по физической культуре», вид взаимодействия традиционный («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

В программу включается каждый новый педагог Образовательной организации с момента выхода на работу все молодые/начинающие педагоги до достижения ими стажа работы по должности 1 года.

Цель:

Программа наставничества МБДОУ «Детский сад №4» ИМОСК разработана с целью становления начинающего педагога: его активной позиции, формирование его как личности, индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области, а также оказание помощи начинающим педагогам в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи Программы:

- Привить начинающему педагогу интерес к педагогической деятельности. Ускорить развитие профессионального становления, сформировать умение самостоятельно и качественно выполнять обязанности по занимаемой должности.
- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
- Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
- Создать мотивацию у наставников к передаче знаний и навыков

- Повысить качество и наладить процесс обучения навыкам профессии

Ожидаемые результаты:

для наставляемого:

- Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- Рост профессиональной и методической компетенции начинающих педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- пополнение педагогических кадров

2. Этапы реализации программы.

I этап – Подготовительный.

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
- закрепление пар «наставник-наставляемый»;
- подбор методической литературы для изучения;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап - Реализационный:

- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление перспективного плана работы;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;
- показ физкультурных занятий с детьми наставником в разных возрастных группах;
- посещение занятий с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- консультации для педагогов по работе с родителями;
- самообразование;
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Направления деятельности по отношению к наставляемому:

- Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании

деятельности МБДОУ «Детский сад №4» ИМОСК, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии инструктора по физической культуре (педагогического работника) детского сада.

- Создание в организации условий для личностных проявлений педагога, для его самореализации.
- Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения педагогов в различных формах.
- Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки (если они пришли из других сфер деятельности).
- Вовлечение педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
- Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
- Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства педагога.
- Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных педагогами.
- Контроль, учёт и оказание методической помощи специалистам по физической культуре.
- Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
- Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
- Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-инструктора по физической культуре; создание методической копилки педагога).
- Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с наставляемым способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы специалиста.

III этап – Итоговый:

- Показ наставляемыми открытых мероприятий на различных уровнях: в образовательной организации и на районном (муниципальном уровне);
- 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.

Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОУ.

Механизм реализации Программы

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором (заместителем заведующего), заведующим.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Индивидуальный план наставничества

Наставник- Гаджижалилова Лифразат Омаровна

Наставляемый – Ситалова Алена Викторовна

Содержание	Сроки	Форма работы	Ответственные
Утверждение индивидуальных планов работы наставников и наставляемых.	сентябрь	педагогический совет	руководители творческих групп
«Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе). Правила оформления документации наставников, наставляемых Знакомство с нормативно – правовой базой учреждения: - изучение целей и задач годового плана, знакомство с целями и задачами, принципами образования в области физического воспитания детей дошкольного возраста; - структуры перспективного планирования, календарно-тематического планирования.	сентябрь	консультации работа наставника и наставляемого	наставник

Помощь в составлении календарно-тематического плана. Изучение видов Мониторинга детского развития, форм его проведения, подбор диагностического материала			
Организационные формы, методы и приемы обучения детей. Рациональное применение методов обучения. Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). Выбор приоритетной методической темы для самообразования.	октябрь	работа наставника и наставляемого групповая	наставник
Анализ образовательной деятельности. Виды анализа. Анализ конспектов занятий по физической культуре. Посещение наставником занятий по с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.	ноябрь	консультации практикум работа наставника и наставляемого	наставник
Методика проведения досугов и развлечений. Оказание практической помощи по разработке и оформлению конспекта спортивного досуга.	декабрь	консультация круглый стол групповая работа наставника и наставляемого	наставник
Работа по организации и совершенствованию предметно-пространственной среды, рациональное использование спортивного оборудования, наглядного материала.	январь	консультация работа наставника и наставляемого	наставник
Использование здоровьесберегающих технологий в процессе занятий. Знакомство с новыми педагогическими технологиями Организация самостоятельной работы по заданию наставника «Портфолио» педагогического работника.	февраль в течение года по графику февраль	взаимопосещение занятий работа наставника и наставляемого практическое занятие	наставник
Организация проектной деятельности по физической культуре. Методы и приемы. Работа	март	практикум работа наставника и наставляемого	наставник

с родителями в контексте проектной деятельности. Систематизация и обобщение опыта работы для выступления на публичных мероприятиях.			
Подготовка детей к участию в конкурсах по физической культуре. Оказание практической помощи: упражнения тренирующего характера на развитие физических качеств (быстроты, силы, гибкости, выносливости)	апрель	практикум работа наставника и наставляемого	наставник
Результаты итогового мониторинга по образовательной области «Физическое развитие». Обсуждение итогов работы и планы на будущий учебный год. Отчёт о результатах работы по теме самообразования.	май	заседание педсовета	Старший воспитатель наставник
Посещение мероприятий опытных педагогов с целью наблюдения и последующим анализом	в течение учебного года	наблюдение, анализ, работа наставника и наставляемого	наставник
Наблюдение за коммуникативным поведением педагога	в течение учебного года	анализ	наставник
Посещение занятий/ образовательной деятельности, досуговых мероприятий	в течение учебного года	взаимопосещение занятий/ образовательной деятельности работа наставника и наставляемого	

Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Второй этап мониторинга направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать 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 образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества; ☐

☐- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием персонализированной программе наставничества; ☐

☐- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника; ☐

- оценка 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. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.