



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 62 общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по физическому развитию детей
Невского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТА

Решением педагогического совета
ГБДОУ детского сада № 62
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от 30.08.2024 г.

УТВЕРЖДЕНА

Приказом № 144 от 30.08.2024 г.
Заведующим ГБДОУ № 62
Невского района Санкт-Петербурга
О.М. Бойковой



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

по теме:

**«Проектирование технологической карты в дошкольной
образовательной организации»**

Разработали:
Заместитель заведующего
Шагиахметова А.С.
Воспитатели:
Ананьева И.В.
Черенева И.М.
Сташевская А.А.
Михелева Е.А.

Санкт-Петербург
2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

I. Целевой раздел.....	3
1.1. Пояснительная записка	3
1.1. 1. Актуальность и новизна программы. Основные термины.....	4
1.1.2. Нормативно — правовые основания проектирования и реализации Программы.....	8
1.1.3. Цель и задачи реализации Персонализированной Программы.....	9
1.1.4. Планируемые результаты реализации программы.....	9
1.1.5. Ожидаемые результаты.....	10
II. Содержательный раздел.....	10
2.1. Этапы реализации программы	10
2.2. Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Персонализированной Программы наставничества педагогических работников по направлению работы кластерного объединения.....	12
2.2. Формы взаимодействия.....	13
III. Организационный раздел.....	13
3.1. Оценка эффективности программы.....	13

I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Период вхождения педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития.

От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Программа организации наставничества в учреждении — это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление — оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Персонализированная Программа наставничества нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в ДОУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа «Проектирование технологической карты в дошкольной образовательной организации» разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Ни для кого не является секретом, что для того чтобы провести совместную деятельность с детьми и сделать ее эффективной, интересной и запоминающейся, любому педагогу необходимо спланировать конспект занятия, продумать этапы занятия, которые позволят воспитателю не только рассказать о чем-нибудь новом, но и научить воспитанников новым знаниям и умениям.

В связи с развитием науки и техники образуется огромный поток информации, в котором нужно уметь выбрать нужное и важное для себя. В результате роль педагога меняется и из обычного информатора он становится помощником, который должен

помочь воспитаннику научиться добывать знания и уметь их использовать для дальнейшего обучения.

Поэтому возникает необходимость планировать совместную деятельность по-другому, учитывая требования современной педагогики, т.е. требования федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, который целью образования ставит общекультурное, личностное и познавательное развитие воспитанников.

В этом вопросе педагогу сможет помочь «технологическая карта».

1.1.1. Актуальность и новизна Программы. Основные термины

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Педагоги имеют должностные обязанности и несут ответственность, а воспитанники и их родители (законные представители), администрация образовательного учреждения ожидает от воспитателя безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе трудовой деятельности.

Программа наставничества нацелена на работу с педагогами, которым требуется помощь и поддержка по определенным направлениям деятельности.

При разработке НОД педагог должен понимать основное назначение занятия в соответствии с требованием современного общества.

В Программе используются следующие понятия и определения:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета-компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает

новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

В организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя.

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Что дает использование технологической карты?

- Технологическая карта позволит воспитателю четко и ясно распланировать все этапы занятия с учетом его типа.
- Технологическая карта должна отразить «деятельностный подход» в обучении - это основное требование ФГОС дошкольного образования.
- Технологическая карта поможет организовать совместную и непрерывную образовательную деятельность и сделать ее более эффективной, обеспечить реализацию предметных, метапредметных и личностных умений в соответствии с требованиями ФГОС дошкольного образования, существенно сократить время на подготовку воспитателя к совместной деятельности.

Технологическая карта позволяет педагогу:

- увидеть запланированный изучаемый материал целостно и системно и спроектировать образовательный процесс по освоению темы с учетом цели;
- полностью отразить последовательность всех осуществляемых действий и операций, при более тщательном планировании всех этапов образовательной деятельности, приводящих к намеченному результату;
- корректировать, варьировать и синхронизировать действия всех субъектов педагогической деятельности;
- согласовывать действия педагога и воспитанников;
- гибко использовать эффективные приемы и формы работы с детьми;
- реализовать планируемые результаты ФГОС дошкольного образования;
- спроектировать последовательность работы по освоению темы от цели до конечного результата;
- выполнить диагностику достижений планируемых результатов дошкольниками на каждом этапе освоения темы;
- соотнести результат с целью совместной деятельности.

Возможности технологической карты:

- тщательного планирования каждого этапа деятельности;
- максимально полного отражения последовательности всех осуществляемых действий и операций, приводящих к намеченному результату;
- координации и синхронизации действий всех субъектов педагогической деятельности.

Так ли необходимо проектировать ОД с помощью «технологической карты»

На наш взгляд, использование технологической карты дает возможность преподнести материал более качественно и обдуманно. Это происходит за счет того, что:

- образовательный процесс по освоению темы, раздела, проектируется от цели до результата;
- организуется поэтапная образовательная деятельность, интеллектуально-познавательная и рефлексивная деятельность дошкольников;
- обеспечиваются условия для применения ЗУН в практической деятельности.

Изучая формулировки ФГОС дошкольного образования, мы осознали важность и необходимость в умении планировать и строить совместную деятельность, так чтобы осознанно осуществлять формирование результатов обучения, достижения трех групп планируемых образовательных результатов: личностных, метапредметных и

предметных, сформулированных не в виде ЗУН, а в виде формируемых способов деятельности.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности воспитателей или молодых педагогов, чаще в практической деятельности – в использовании современных методов работы, а также и в теоретической части - разработке методической продукции направленной на достижение целевых ориентиров, как результат освоения новой педагогической практики.

1.1.2. Нормативно — правовые основания проектирования и реализации

Программы:

1. Указ Президента Российской Федерации "О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника";
2. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
3. Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

1.1.3. Цель и задачи реализации Персонализированной Программы

Цель: Создание условий для углубления теоретических знаний педагога, путём проектирования организованной образовательной деятельности посредством технологической карты.

Задачи:

1. Формировать общие и профессиональные компетенции педагогов: учить анализировать цели и задачи, знакомить со способами проектирования занятий и технологических карт для детей дошкольного возраста.
2. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для проведения занятий с детьми дошкольного возраста с учетом структуры технологической карты.
3. Проявлять устойчивый интерес по внедрению технологической карты в образовательный процесс ГБДОУ детского сада № 62 Невского района Санкт-Петербурга.

1.1.4. Планируемые результаты освоения программы

Внедрение и реализация Персонализированной Программы наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации Программы будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогических работников старшего возраста;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным педагогическим опытом наставнических практик.

1.1.5. Ожидаемые результаты:

1. Улучшение психологического климата со всеми участниками образовательных отношений, связанное с выстраиванием психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Повышение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием профессионально значимых навыков и компетенций.
3. Повышение профессионального уровня педагогического коллектива и готовность к полноценной работе.
4. Внедрение новых образовательных технологий.
5. Использовать полученное знание как методологию создания технологической карты НОД.

II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ.

2.1. Этапы реализации Персонализированной Программы на 2024 -2025 гг.

- | | | | |
|----------|---|----------|--------------------------|
| I | этап | – | Подготовительный: |
| | - Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве. | | |
| | - Подбор методической литературы. | | |
| | - Наблюдение педагогами кластера, педагогических процессов с использованием данного метода у опытных педагогов, а также изучение консультаций, посещение открытых мероприятий, круглых столов, семинаров-практиков и т.д. | | |

II этап –Исследовательский:

- Диагностика и мониторинг педагогов ГБДОУ детского сада № 62 Невского района Санкт-Петербурга по данной теме.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

III этап - Организационно-мотивационный:

- Организационно-ресурсное обеспечение деятельности педагогов при внедрении и реализации, на основе разработки и использования нового вида методической продукции, направленной на достижение целевых ориентиров, как результатов освоения основной образовательной программы дошкольного образования ГБДОУ детского сада № 62 Невского района Санкт-Петербурга (технологическая карта).

IV Этап – Практический:

- Наставник разрабатывает и реализует методическую разработку, осуществляет корректировку профессиональных умений педагогов, помогает самостоятельно разработать и осуществить работу с данной технологией.
- Внедрение инновационной методики проведения открытой образовательной деятельности для педагогов ДОУ.

V Этап – Заключительный:

- Консультации для педагогов по работе с данной технологией.
- Обсуждение образовательной деятельности с использованием этих приемов и методов в различных ситуациях.

2.2. Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Персонализированной Программы наставничества педагогических работников по направлению работы кластерного объединения

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержания деятельности	Сроки
1.	Подготовительный	1.Совет кластера. 2.Подготовка условий для разработки, реализации внедрения технологической карты.	1.Определение проблемы, актуальности и социальной ценности проекта. Поиск методического материала, литературы. Постановка цели и задач, разработка дорожной карты проекта. 2. Знакомство с опытом коллег из других ДОУ.	Октябрь Ноябрь

2.	Исследовательский	1. Мониторинг-анкетирование, беседы с коллегами ДОУ. 2. Целеполагание, выбор формата проекта.	1. Анализ данных по совету кластера и выявление проблемы. 2. Анализ данных, актуализация знаний педагогов по данной теме на основе мониторинга. 3. Разработка подробного плана деятельности.	Декабрь-январь
3.	Организационно-мотивационный	1. Подготовка нормативной базы по данному вопросу. 2. Методическая разработка технологической карты. 3. Открытое занятие: «Сказочные эмоции» на основе разработанной технологической карты кластером.	1. Ознакомление с шаблонами документов, проектирование технологической карты, для реализации и внедрения для работы в ДОУ. 2. Изучение структуры занятия, особенностей написания технологической карты: параметров, этапов и алгоритма. 2. Создание шаблона карты и презентации для наставничества, педагогического опыта кластера. 3. Внедрение инновационной методики, проведение открытого ОД.	Февраль Март
4.	Практический	1. Мастер – Класс: «Технологическая карта как форма написания ОД и форма работы с родителями» 2. Проведение родительских собраний по разработанным технологическим картам.	1. Создание условий для осознанного восприятия и внедрения в работу педагогов нового материала. 2. Передача педагогического опыта в составлении технологических карт, для достижения педагогами наибольших результатов в педагогической деятельности.	Апрель Октябрь
5.	Заключительный	1. Мониторинг-анкетирование коллег. 2. Рефлексия	1. Повторное анкетирование, итоговый анализ. 2. Подведение итогов. Плюсы и минусы о внедрении нового метода работы. 3. Рекомендации по разработке шаблонов.	Ноябрь Декабрь

2.3. Формы взаимодействия

«Наставник - наставляемый»

- Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков.
- Помощь в разработке и составлении данного метода с использованием в дальнейшей работе педагога.
- Методическая поддержка.

«Реверсивное наставничество»

- Профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий.
- Опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ОТДЕЛ

3.1. Оценка эффективности программы

Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества осуществляется с сентября 2024 г. по декабрь 2025 г., наставниками и наставляемыми, куратором.

На основе дорожной карты по реализации Персонализированной Программы наставничества осуществляется работа и контроль, проводится мониторинг.

Мониторинг процесса реализации Программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг проводится наставником два раза за период наставничества:
- промежуточный и итоговый.

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

№	Наименование этапа	Мероприятия	Сроки	Оценка эффективности программы
1.	Подготовительный	1. Совет кластера. 2. Подготовка условий для разработки, реализации внедрения технологической карты.	Октябрь Ноябрь	✓
2.	Исследовательский	1. Мониторинг - анкетирование, беседы с коллегами ДОУ. 2. Целеполагание, выбор формата проекта	Декабрь- Январь	

3.	Организационно-мотивационный	1.Подготовка нормативной базы по данному вопросу. 2.Методическая разработка технологической карты. 3.Открытое занятие: «Сказочные эмоции» на основе разработанной технологической карты кластером.	Февраль Март	
4.	Практический	1.Мастер – Класс: «Технологическая карта как форма написания НОД и форма работы с родителями» 2.Проведение родительских собраний по разработанным технологическим картам.	Апрель Октябрь	
5.	Заключительный	1.Мониторинг-анкетирование коллег. 2.Рефлексия	Ноябрь Декабрь	