муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 247»
660112, Россия, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Воронова, д. 3а, тел: 224-38-31, e-mail: dou247@mailkrsk.ru
ИНН/КПП 2465063159/246501001, ОГРН 1022402488481

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол № 4 от 17.01.2023

УТВЕРЖДАЮ
Приказ №9/п от 17.01.2023
и.о. заведующего МБДОУ № 247
Ясинская Т.В.

Персонализированная Программа
наставничества педагогических работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 247»

Срок реализации: 18.01.2023 – 30.05.2023 г.

Наставник: Непомнящая . . – воспитатель
Наставляемый: Жигач Е.А. – воспитатель

Красноярск – 2023 г.

I. Целевой раздел.

1. Пояснительная записка

Настоящая персонализированная программа наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 247» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления персонализированного наставничества (далее – Программа). Программа разработана в соответствии с нормативной правовой базой

- Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций;

- Приказ № 253-гуо от 23.05.22. Муниципальная дорожная карта реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях на территории г. Красноярска на период 2022 – 2024 гг.

- Приказ № 105/п от 09.06.2022 г. «План реализации муниципальной Дорожной карты модели наставничества в МБДОУ № 247»

- Положение о системе наставничества педагогических работников МБДОУ № 247, приказ № 230 от 27.09.2022 г.

Основной формой наставничества данной программы является «Педагог» - «педагог». Модель взаимодействия: «Опытный педагог – молодой специалист»; используется традиционная (очное взаимодействие) и дистанционная (с помощью мессенджеров) форма работы.

Применяется принцип личностного ориентирования наставляемого – то есть наставляемый рассматривается, как активный субъект деятельности, включенный в сложную систему «субъект-субъектных» отношений.

Программа разработана на 5 месяцев и является краткосрочной. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребностей в данной программе.

Цель: создание благоприятных условий для развития у молодого специалиста профессиональных умений и навыков организовывать работы с детьми раннего возраста.

Задачи:

- оказать методическую помощь в организации воспитательно-образовательной деятельности с детьми 1,5-3 лет.

- помочь освоить формы и методы работы с детьми 1,5-3 лет.

- помощь в организации образовательной деятельности с детьми раннего возраста в режимных моментах.

- познакомить с механизмом использования дидактического и наглядного материала для детей 1,5-3 лет.

- помощь в организации работы с родителями детей раннего возраста.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

- Репродуктивный, наблюдение, беседы;

- Информационные;

- Педагогическая рефлексия, посещение и анализ педагогических мероприятий, мотивация наставляемого.

1.2. Планируемые результаты освоения персонализированной программы наставничества

- Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.

- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).

- Рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня его готовности, развитие профессиональных инициатив и активности;

- Самореализация наставника и повышение уровня профессиональной компетентности.

Таким образом, по завершении персонализированной программы наставничества у наставляемого должны быть сформированы профессиональные компетенции по вопросам организации работы с детьми раннего возраста.

II. Содержательный раздел

2.1. Содержание деятельности наставника и наставляемого

Запрос наставляемого: освоить организацию воспитательно-образовательной деятельности с детьми 1,5-3 лет.

План мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества

Мероприятие	Форма работы, продолжительность	Срок/периодичность	Планируемый результат
1. Выявление профессиональных затруднений педагога			
Выявление профессиональных затруднений наставляемого	Анкетирование, 15 мин	Январь 2023	Постановка цели персонализированной программы
Планирование и организация ОД с детьми р.в.	Посещение занятий, наблюдение, анализ КТП	Январь 2023	Постановка задач персонализированной программы
2. Организационно-методическая работа по развитию профессиональных компетенций педагога			
Написание персонализированной программы	Творческая встреча, 30-45 мин	Январь 2023	Персонализированная программа
Планирование воспитательно-образовательной деятельности с детьми раннего возраста	Консультация, 30-45 мин Изучение нормативно-правовых документов (ФГОС ДО, ООП ДОУ, программа воспитания и др.), методической литературы	1 раз в месяц	Совместное составление комплексно-тематического плана на месяц, подборка методов и форм работы с детьми р.в.
Проектирование конспектов ОД с детьми р.в.	Консультация, 30-45 мин	1 раз в 2 месяца	Совместная разработка конспекта ОД. Анализ ОД, подборка методической литературы.
Проведение непосредственно-образовательной	Открытое занятие, 10 мин	Ежедневно в течении недели и через 2	Формирование представлений у наставляемого о

деятельности с детьми р.в. наставником		месяца повторно	технологии проведения НОД с детьми р.в.
Проведение НОД с детьми р.в. наставляемым	Открытое занятие, 10 мин Беседа, 10 мин	2 раза в неделю	Составление анализа, Самоанализ ОД.
Организация режимных моментов воспитанников	Консультация, 30 мин	1 раз в месяц	Подборка методической литературы
Использование дидактического и наглядного материала для детей р.в.	Консультация, 30 мин.	1 раз в месяц	Освоение механизма использования дидактического и наглядного материала для детей 1,5-3 лет.
Экспериментирование с детьми р.в.	Показ открытого занятия, 10 мин., обсуждение, 10 мин	1 раз в месяц	Освоение технологии проведения опытно-исследовательской деятельности с детьми р.в.
Организация прогулки с детьми р.в.	Совместная прогулка с детьми	1 раз в месяц	Освоение методики проведения прогулки с детьми р.в.
Воспитательная работа в режиме дня	Консультация, 30 мин.	1 раз в месяц	Привитие КГН, навыков поведения и самообслуживания. Изучение алгоритма взаимодействия младшего воспитателя с воспитателем группы р.в.
Организация индивидуальной работы с детьми р.в.	Наблюдение и анализ индивидуальной работы, консультация, 20 мин	1 раз в месяц	Умение планировать и организовывать индивидуальную работу
Организация работы с родителями	Беседа, 10 мин Изучение методической литературы. Совместная подготовка к родительскому собранию	Май 2023 г	Изучение традиционных и нетрадиционных форм работ с родителями. Проведение родительского собрания, анализ анкет удовлетворенности родителей
1. Театральная постановка «Колобок»; 2. Праздник «Весна-красна»; 3.Кружковая работа «Чудеса из пластилина» 4. Игры на свежем воздухе	Совместные развивающие мероприятия для детей р.в.	Февраль Март Апрель Май 2023	Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
3. Мониторинг эффективности качества реализации персонализированной программы наставничества			
Планирование воспитательно-	Анализ плана	4 неделя мая 2023	Самостоятельно составленный комплексно-

образовательной деятельности с детьми раннего возраста			тематический план на месяц май; эффективно подобраны формы работы с детьми р.в.
Проведение НОД с детьми р.в. наставляемым	Контроль Посещение занятия, анализ	4 неделя мая 2023	Эффективное взаимодействие педагога с детьми, соблюдение структуры занятия.
Организация прогулки с детьми р.в.	Контроль Посещение прогулки, анализ	4 неделя мая 2023	Эффективное взаимодействие педагога с детьми, соблюдение технологии проведения прогулки.
Организация индивидуальной работы с детьми р.в.	Контроль	4 неделя мая 2023	Владение индивидуальными особенностями детей и работы с ними.
Анкетирование участников программы наставничества	Анкетирование	4 неделя мая 2023	Выявление степени эффективности программы

2.2. Оценка эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Результативность и эффективность реализации персонализированной программы наставничества оценивается по следующим направлениям:

- оценка эмоциональной удовлетворённости от обучения в рамках наставничества, или реакция. В роли наставляемого педагога проходят обучение, активно взаимодействуют с наставником, осваивают новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворённость педагогов, испытывающих потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемых, так и для оценки деятельности наставника.

Для оценки степени удовлетворенности наставляемых при реализации персонализированной программы наставничества используется анкетирование (Приложение 1,2).

Анкетирование направлено на выявление основных характеристик процесса и результата наставничества:

*сроки и условия обучения;

*способы организации наставничества, информированность о содержании работы;

*квалификация наставника, готовность применять полученные профессиональные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

- оценка профессиональных 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 (Приложение 3).

Если удовлетворенность наставляемого и наставника, составила не менее 85%, и оценка профессиональных знаний и навыков наставляемого не менее 38 баллов, то персонализированная программа будет считаться успешной. При удовлетворенности участников программой на 65% и оценка профессиональных знаний и навыков наставляемого на 29 баллов, при этом требуется доработка/редактирование программы. При более низких показателях удовлетворенности и усвоения знаний и навыков, персонализированная программа будет считаться не эффективной.

Анкета наставляемого для анализа результатов работы

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. На сколько для Вас была эффективна программа наставничества	1	2	3	4	5
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5
13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5
14. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто 1	Часто 2	Редко 3	1 - 2 раза 4	Никог да 5
15. Оглядываясь назад, на сколько понравилось Вам участвовать в программе?	1	2	3	4	5
16. На сколько хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (где 1- не хотели продолжать работу, 5 – очень желаете продолжить работу)	1	2	3	4	5
17. На сколько появилось у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?	1	2	3	4	5
18. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? (где 1- нет, 3- затрудняюсь ответить, 5- да)	1	2	3	4	5
19. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? (где 1- нет желания, 3- появилось частично, 5- активное участие)	1	2	3	4	5
20. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? На сколько?	1	2	3	4	5
21. Заметили ли Вы улучшение поведения детей в Вашей группе? (где 1- нет, 3- затрудняюсь ответить, 5- да)	1	2	3	4	5

22. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? (где 1- нет, 3- затрудняюсь ответить, 5- да)	1	2	3	4	5
23. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? (где 1- нет, 3- затрудняюсь ответить, 5- да)	1	2	3	4	5

24. Что особенно ценно для Вас было в программе?

25. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

26. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

Анкета наставника для анализа результатов работы

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция: *оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.*

3.Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5
6.Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5
12. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5
14. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
15. Оглядываясь назад, на сколько понравилось Вам участвовать в программе?	1	2	3	4	5
16. На сколько хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (где 1- не хотели продолжать работу, 5 – очень желаете продолжить работу)	1	2	3	4	5
17. На сколько появилось у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?	1	2	3	4	5

18. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в роли наставника в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? (где 1- нет, 3- затрудняюсь ответить, 5- да)	1	2	3	4	5
19. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? (где 1- нет желания, 3- появилось частично, 5- активное участие)	1	2	3	4	5
20. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? На сколько?	1	2	3	4	5

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

Диагностическая карта оценки качества навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____ (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. Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков.

Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	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 ДОУ			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДОУ			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДОУ			
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				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДОУ			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДОУ			
6	Умеет находить индивидуальные подходы к воспитаннику			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДОУ			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____