

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 №2/1 от 02.09.2024

УТВЕРЖДАЮ
Приказ №164/п от 02.09.2024
заведующий МБДОУ № 247
Лёвкина Н.В.

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

Срок реализации: 26.10.2024 – 23.11.2024 г.

Наставник: Портнова М.А. – воспитатель
Наставляемые: Белова А.О., Вавилова П.А. студенты 1 курс КГПУ им. В.П. Астафьева

Красноярск – 2024 г.

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.

- Приказ № 164/п от 02.09.2024 г. «О организации работы по наставничеству МБДОУ № 247 на 2024-2025 учебный год»

Основной формой наставничества данной программы является «Педагог» - «студент». Модель взаимодействия: «Опытный педагог – студент КГПУ 1 курс»; 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 1 месяц 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 студентов КГПУ по включению в профессиональную деятельность воспитателя. Помочь адаптироваться к профессии.

Задачи:

- познакомить с локальными актами ДООУ и группы.
- познакомить с трудовым распорядком.
- помочь освоить формы и методы работы с детьми.
- привлечь в организации воспитательно-образовательной деятельности с детьми 4-5 лет.
- привлечь в организации детской деятельности в режиме дня.
- познакомить с механизмом использования дидактического и наглядного материала для детей 4-5 лет.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

- Репродуктивный, наблюдение, беседы;
- Информационные;
- Педагогическая рефлексия, посещение и анализ педагогических мероприятий, мотивация наставляемого.

Планируемые результаты освоения персонализированной программы наставничества

- Познание студентом профессиональных трудовых функций воспитателя и ориентация на ценности саморазвития.

- Имеет представление о воспитательно-образовательный процесс в соответствии с возрастными особенностями детей.
- Молодой педагог знает и учиться применять на практике разнообразные методы, приемы, технологии в образовательной деятельности с детьми.
- Организует совместную деятельность дошкольников в течении дня.
- Планирует образовательную работу с детьми.
- Взаимодействует с коллегами, специалистами при организации совместных образовательных мероприятий с детьми.

Таким образом, по завершении персонализированной программы наставничества наставляемый должен иметь представление о трудовой деятельности воспитателя.

Запрос наставляемого: познакомиться с трудовой деятельностью воспитателя. Принять участие в совместной воспитательно-образовательную деятельности с детьми средней группы.

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, самодиагностика, 30 мин	26.10.2024	Постановка цели персонализированной программы
2. Организационно-методическая работа по включению в трудовую деятельность			
Написание персонализированной программы	Творческая встреча, 30-45 мин	26-27.10.24	Персонализированная программа
Инструктаж по охране труда	Инструктаж 15-30 мин.	27.10.2024	Соблюдение техники безопасности
Изучение образовательной программы дошкольного образования ДОУ, локальных актов ДОУ и групп	Консультация, 30-45 мин Изучение нормативно-правовых документов (ФГОС ДО, ОП ДОУ, программа воспитания и др.), методической литературы	26.10 - 23.11.24	Имеет представление о должностной инструкции, знаком с локальными актами необходимые для деятельности педагога.
Организация совместной игровой деятельности с детьми 4-5 лет	Консультация Изучение методической литературы. Наблюдение за деятельностью наставника в режиме дня.	27-29.10.24	Совместная деятельность с наставником по организации игровой деятельности с детьми.
Ознакомление с мероприятиями	Консультация, Показ мероприятий, анализ 20-30 мин	02-16.11.24	Совместная разработка конспекта ОД.

предусмотренные в режиме дня			Анализ ОД, подборка методической литературы.
Проведение непосредственно-образовательной деятельности с детьми 4-5 лет наставником	Открытое занятие, 20 мин анализ	Ежедневно в течении всего периода	Формирование представлений у наставляемого о технологии проведения НОД с детьми.
Организация прогулки с детьми	Совместная прогулка с детьми	1 раз в неделю	Освоение методики проведения прогулки с детьми средней группы.
Воспитательная работа с детьми в режиме дня	Консультация, 30 мин.	1 раз в месяц	Привитие детям КГН, навыков культурного поведения и самостоятельности. Изучение алгоритма взаимодействия младшего воспитателя с воспитателем группы
Театрализованная игра «Рукавичка»	Представление театра кукол для детей средней группы.	ноябрь 2024	Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
3. Мониторинг эффективности качества реализации персонализированной программы наставничества			
Разработка и проведение воспитательного мероприятия с детьми 4-5 лет наставляемым	Контроль, Посещение занятия, анализ	23.11. 2024	Эффективное взаимодействие педагога с детьми, соблюдение структуры занятия.
Организация прогулки с детьми средней группы	Контроль Посещение прогулки, анализ	23.11. 2024	Эффективное взаимодействие педагога с детьми, соблюдение технологии проведения прогулки.
Анкетирование участников программы наставничества	Анкетирование, самодиагностика	23.11. 2024	Выявление степени эффективности программы

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, осваивая 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.

Приложение 1

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

	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никог да
14. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	1	2	3	4	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?