

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 от 14.11.2023

УТВЕРЖДАЮ
Приказ №218/п от 01.11.2023
и.о. заведующего МБДОУ № 247
Ясинская Т.В.

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

Срок реализации: 01.11.2023 – 30.05.2024 г.

Наставник: Вороная О.Н. – воспитатель
Наставляемый: Манукян А.Т. – 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 7 месяцев и является долгосрочной. 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 средней группы.

Задачи:

- оказать методическую помощь в организации воспитательно-образовательной деятельности с детьми 4-5 лет.

- помочь освоить формы и методы работы с детьми 4-5 лет.

- помощь в организации образовательной деятельности с детьми средней группы в режимных моментах.

- познакомить с механизмом использования дидактического и наглядного материала для детей 4-5 лет.

- помощь в организации работы с родителями.

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.

- Умение выстраивать воспитательно-образовательный процесс в соответствии с возрастными особенностями детей.
- Молодой педагог знает и применяет разнообразные методы, приемы, технологии в образовательной деятельности с детьми.
- Умеет организовывать и выстраивать совместную и самостоятельную деятельность дошкольников в течении дня.
- Умеет планировать и анализировать образовательную работу с детьми.
- Взаимодействует с коллегами, специалистами при организации совместных образовательных мероприятий с детьми.
- Владеть методами и средствами анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности необходимых интегративных качеств детей дошкольного возраста, необходимых для дальнейшего обучения и развития в начальной школе.

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

II. Содержательный раздел

2.1. Содержание деятельности наставника и наставляемого

Запрос наставляемого: изучить характеристики особенностей развития детей дошкольного возраста; научиться организовывать воспитательно-образовательную деятельность 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, 15 мин	Ноябрь 2023	Постановка цели персонализированной программы
Планирование и организация ОД с детьми средней гр.	Посещение занятий, анализ КТП наставником	Ноябрь 2023	Постановка задач персонализированной программы
2. Организационно-методическая работа по развитию профессиональных компетенций педагога			
Написание персонализированной программы	Творческая встреча, 30-45 мин	Ноябрь 2023	Персонализированная программа
Характеристики особенностей развития детей дошкольного возраста	Самостоятельное изучение мед. литературы	Ноябрь-декабрь 2023	Сформировано понимание особенностей психо-физического развития детей дошкольного возраста
Изучение образовательной программы дошкольного образования ДОУ	Самостоятельное изучение, консультация	Ноябрь-декабрь 2023	Знание содержания ОП ДОУ
Планирование воспитательно-	Консультация, 30-45 мин	1 раз в месяц	Совместное составление комплексно-тематического

образовательной деятельности с детьми 4-5 лет	Изучение нормативно-правовых документов (ФГОС ДО, ОП ДОУ, программа воспитания и др.), методической литературы		плана на месяц, подборка методов и форм работы с детьми дошкольного возраста
Проектирование конспектов ОД с детьми средней гр.	Консультация, 30-45 мин	1 раз в 2 месяца	Совместная разработка конспекта ОД. Анализ ОД, подборка методической литературы.
Проведение непосредственно-образовательной деятельности с детьми 4-5 лет наставником	Открытое занятие, 10 мин	Ежедневно в течении недели и через 2 месяца повторно	Формирование представлений у наставляемого о технологии проведения НОД с детьми.
Проведение НОД с детьми 4-5 лет наставляемым	Открытое занятие, 10 мин Беседа, 10 мин	2 раза в неделю	Составление анализа, Самоанализ ОД.
Организация режимных моментов с воспитанниками	Консультация, 30 мин	1 раз в месяц	Подборка методической литературы
Экспериментирование с детьми	Показ открытого занятия, 10 мин., обсуждение, 10 мин	1 раз в месяц	Освоение технологии проведения опытно-исследовательской деятельности с детьми 4-5 лет
Организация прогулки с детьми	Совместная прогулка с детьми	1 раз в месяц	Освоение методики проведения прогулки с детьми средней группы.
Воспитательная работа в режиме дня	Консультация, 30 мин.	1 раз в месяц	Привитие КГН, навыков культурного поведения и самостоятельности. Изучение алгоритма взаимодействия младшего воспитателя с воспитателем группы
Педагогическая диагностика (мониторинг развития детей 4-5 лет)	Консультация, совместная работа по заполнению диагностических карт, 30-45 мин	2-3 неделя апреля 2024	Заполненные карты развития детей 4-5 лет, анализ карт
1. Театральная постановка «Рукавичка»; 2. Праздник «Весна-красна»; 3.Кружковая работа 4. Игры на свежем воздухе	Совместные развивающие мероприятия для детей средней группы.	Февраль Март Апрель Май 2024	Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

3. Мониторинг эффективности качества реализации персонализированной программы наставничества			
Планирование воспитательно-образовательной деятельности с детьми средней группы	Анализ плана	4 неделя мая 2024	Самостоятельно составленный комплексно-тематический план на месяц май; эффективно подобраны формы работы с детьми
Проведение НОД с детьми 4-5 лет наставляемым	Контроль Посещение занятия, анализ	4 неделя мая 2024	Эффективное взаимодействие педагога с детьми, соблюдение структуры занятия.
Организация прогулки с детьми средней группы	Контроль Посещение прогулки, анализ	4 неделя мая 2024	Эффективное взаимодействие педагога с детьми, соблюдение технологии проведения прогулки.
Анкетирование участников программы наставничества	Анкетирование	4 неделя мая 2024	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	Никогда 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?

Приложение 2

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?