

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 03.09.2024

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: 02.09.2024 – 28.12.2024 г.

Наставник: Вороная О.Н. – воспитатель высшей квалификационной категории

Наставляемый: Пчелинцева Д.Д., Озирова Д.В. - студенты 2 курса КГПИ

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 закреплении наставнических пар на 2024-2025 уч.год»

Основной формой наставничества данной программы является «Педагог» - «студент». Модель взаимодействия: «Опытный педагог – молодой специалист»; используется традиционная (очное взаимодействие) и дистанционная (с помощью мессенджеров), заочная (самостоятельное изучение) 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 3 месяца 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 социально-психологической и профессиональной адаптации молодых специалистов к профессии «воспитатель».

Задачи:

- познакомить с традициями и укладом, с коллективом ДОУ.
- познакомить с локальными актами ДОУ и группы.
- познакомить с должностными обязанностями «воспитателя», с педагогической документацией.
- научить выполнять трудовые действия (соблюдение режима дня, организовывать прогулку с детьми, чтение художественной литературы, организовывать совместную игру, помогает в проведении образовательных занятий с детьми)
- оказать помощь в проектировании и организации воспитательно-образовательной деятельности с детьми 6-7 лет;
- познакомить с методиками и технологиями при работе с детьми старшего дошкольного возраста.
- вовлечь в проведении культурно-массовых мероприятий ДОУ (день рождение детского сада, «Неделя психологии», акции и др.)

Планируемые результаты освоения персонализированной программы наставничества

- Успешное вовлечение начинающего педагога в деятельность учреждения.
- Педагог знаком с нормативными документами ДОУ.
- Педагог знает и выполняет требования трудового распорядка ДОУ.
- Умеет организовать образовательную деятельность с детьми.
- Молодой педагог знает и применяет разнообразные методики и технологии в образовательной деятельности с детьми.
- Умеет организовывать и выстраивать совместную деятельность дошкольников в течении дня.
- Взаимодействует с коллегами, специалистами, входят в состав педагогического сообщества.

Таким образом, по завершении персонализированной программы наставничества у наставляемого должны быть максимально мягкое и наиболее эффективное вхождение в профессию.

План мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества

Направления наставнической деятельности	Описание проблемы (или) достоинства	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого	Сроки реализации	Промежуточные и планируемые результаты	Расписание встреч
Ознакомительная	Выявление профессиональных затруднений педагога	Выявление профессиональных затруднений наставляемого, анкетирование, беседа. Изучение плана производственной практики.	Предоставление документов, Заполнение анкетных данных. Совместное написание персонализированной программы, коллективная работа с наставником и куратором. Обсуждение графика работы.	1-2 дня	Постановка цели, задач персонализированной программы Написание персонализированной программы	02.09.2024

Социализация	Неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе	Знакомит с корпоративной культурой ДОУ	1. Изучает трудовой распорядок, труд. договор, должностную инструкцию, устав. 2. Культуру и нормы взаимодействия внутри педагогического коллектива (кодекс этики) 3. Экскурсия по детскому саду, знакомство с коллективом, традициями и укладом сада.	1 неделя	Психолого- социальная адаптация, успешность вхождения в новый коллектив, умение решать межличностные затруднения, позиция равноправного члена коллектива	03-06.09.2024
Нормативно- правовое	Незнания локальных актов ДОУ	Обсуждение локальных актов ДОУ. Проведение инструктажа по технике безопасности (проводит специалист по охране труда)	Изучение локальных актов ДОУ: - правила внутреннего трудового распорядка. - положение о педагогическом портфолио -положение о педагогическом совете - инструктаж по охране труда - прочие.	1 неделя	Наставляемый знаком с основными локальными актами ДОУ, имеет представление о трудовой деятельности воспитателя, охране труда и техники безопасности, режиме конфиденциальности , принятого в Профильной организации.	05-12.09.24
	Локальные акты ДОУ, группы об обучении детей	Обсуждение локальных актов ДОУ регламентирующих деятельность	Изучение локальных актов ДОУ: - Образовательная программа ДОУ и приложения к ней - Положение об организации прогулок с воспитанниками	2 недели	Наставляемый знаком с основными локальными актами ДОУ, имеет представление о трудовой	05-18.2024

		воспитателей в обучении детей.	- Правила внутреннего распорядка воспитанников - Положение об организации работы с родителями)		деятельности воспитателя.	
Теорио-практическое	Методическая литература ДОУ	Подборка литературы, пособий, список электронных ресурсов, которыми пользуются педагоги ДОУ. Консультация.	Изучение литературы, знакомство и использование электронных ресурсов ДОУ.	1 неделя	Написание наставляемым справку-анализ об использовании ДОУ электронных ресурсов.	16-20.09.2024
	Затруднения в практическом применении системно-деятельностного подхода на занятиях	Помощь в подборе методик преподавания в системно-деятельностным подходом, построении занятия с детьми. Показ открытого занятия.	Работа с методической литературой ДОУ, электронными ресурсами ДОУ. Изучение литературы о системно-деятельностном подходе. Составление технологической карты занятия.	6 месяцев	Применение теоретических знаний при проектировании образовательных занятий и совместной деятельности. Помощь в проведении НОД, анализ с наставником.	Каждую среду 11.09, 18.09, 25.09, 02.10, 10.09.2024.
	Затруднения в организации прогулки с детьми	Обсуждение методики проведения прогулки, показ прогулки с детьми	Изучение методической литературы. Составление плана прогулки. Наблюдение за прогулкой наставника.	1 неделя	Проведение совместной прогулки с наставником, самоанализ	1-я неделя месяца 30.09-04.10.24
	Затруднения в организации совместной деятельности в режиме дня	Личные беседы по использованию эффективных приемов и методов при организации	Посещение занятий, мероприятий, просмотр режимных моментов в других группах.	В течении периода	Самостоятельное проведение мероприятий в режиме дня (КГН, закаливание, чтение	В течении периода 09.09-20.12.2024

		детской деятельности. Демонстрация наставнику приемы работы.	Совместно с наставником и самостоятельно проведение режимных моментов в группе.		худ.лит-ры, разучивание потешек и др.)	
	Затруднения в проектировании и реализации коллективных творческих дел, воспитательных событий.	Работа с КТП группы, сада. Помощь в разработке конспекта мероприятия, демонстрация организованного воспитательного события. Обсуждение методики проведения.	Посещение и помощь в подготовке и проведении воспитательных мероприятий согласно плану ДОУ, группы. Работа с методической литературой, использование электронных ресурсов.	2 недели	Проведение с наставником воспитательного мероприятия с группой детей. Самостоятельное проектирование и проведение мероприятия с детьми. самоанализ, обсуждение с наставником.	01.10.-30.11.24
	Затруднения в реализации личностно-ориентированной деятельности по воспитанию и социализации обучающихся с учетом возрастных и индивидуальных особенностей ребенка.	Подготовка материала для самостоятельного изучения наставляемым. Консультации по теме.	Изучение литературы психологии развития личности дошкольника. Наблюдение за воспитанниками, проведение психолого-педагогической диагностики вместе с психологом ДОУ.	3 недели	Осуществление индивидуальной работы с воспитанниками группы	01.11-29.11.2024
Подведение итогов		Анализ реализации программы, работы наставляемым	Анкетирование участников программы наставничества		Выявление степени эффективности программы	23.12-27.12.2024

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?

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?