

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 95 комбинированного вида»
(МБДОУ № 95)

660049, г. Красноярск, ул. Урицкого, 49. т.227-48-49, , dou92@mailkrsk.ru
ИНН / КПП 2466054929 / 246601001, ОГРН 1022402673611

СОГЛАСОВАНО
на Педагогическом совете
протокол № 2
от «20» 09 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 95
И.О. Пастухова
Приказ № 01-05-080Б от 20.09.2024г

**Персонализированная программа наставничества
для работы с молодым педагогом Хуснутдиновой А.К.
на 2024/25 учебный год**

Красноярск, 2024

1. Паспорт программы

1.	Наименование программы	Персонализированная программа наставничества (ППН) для работы с молодым педагогом Хуснутдиновой А.К.
2	Цель и задачи программы	<p>Цель: создание благоприятных условий для успешной адаптации и развития молодого педагога, формирование профессиональных компетенций по вопросам организации воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения. 2. Способствовать успешной адаптации молодого педагога к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям в ДОУ и т.д.). 3. Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности. 4. Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности. 5. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности. Способствовать профессиональному развитию и раскрытию творческого потенциала.
3	Сроки реализации	1 год С 02.10.2024г. по 31.05.2025г.
4	Участники программы	<p><u>Молодой педагог (наставляемый):</u> Хуснутдинова Анжела Каримовна, воспитатель без опыта работы.</p> <p><u>Педагог-наставник:</u> Дмитриева Светлана Юрьевна, воспитатель (высшая квалификационная категория, пед.стаж - 10 лет).</p> <p><u>Куратор:</u> Прокопьева Светлана Георгиевна, старший воспитатель.</p>
5	Планируемые результаты освоения программы	<p>По завершении персонализированной программы наставничества у <i>наставляемого</i> должны быть сформированы профессиональные компетенции по вопросам организации воспитательно-образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - успешная адаптация молодого воспитателя в должности; - рост профессиональной и методической компетенции и повышение уровня его готовности к педагогической деятельности; - качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками и родителями; - ориентация на ценности саморазвития. <p><u>Планируемые результаты у наставника:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - рост самооценки наставника, - систематизация и структурирование собственных знаний и опыта, - расширение набора используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта.

2. Пояснительная записка

Актуальность

Проблема планирования организованной образовательной деятельности – занятий в условиях внедрения ФГОС ДО и ФОП ДО, присутствует сегодня у некоторых педагогов дошкольных учреждений, а тем более у молодых педагогов. В настоящее время требования к проведению занятий изменились. Занятие по ФОП ДО определяется как интересное и занимательное для детей дело, которое их развивает. Оно может быть в виде образовательных и проблемно-обучающих ситуаций, тематических событий, проектной деятельности, творческих и исследовательских проектов и т. д. Педагог это решает самостоятельно. Занятие не регламентирует образовательный процесс.

Главное, чтобы в рамках времени, которое отведено на совместную с детьми деятельность, педагог учитывал их интересы, желания, образовательные потребности. ФОП ДО мотивирует искать баланс между дидактикой и базовыми дидактическими принципами и строить занятия по-новому, учитывать особенности современных дошкольников. Кроме того, ФОП ДО и ФГОС ДО ставят задачу – развивать у детей самостоятельность и поддерживать инициативность. Чтобы решить ее, педагог должен создать необходимые для этого условия. Важное значение здесь имеет развивающая роль самого педагога. Эти аспекты и легли в основу персонализированной программы наставничества с молодым педагогом.

3. Содержание программы

Запросы наставляемого

Наставляемый испытывает трудности организации воспитательно-образовательного процесса с детьми. Трудности вызывают планирование и анализ воспитательно-образовательного процесса с детьми, подходы к обучению.

Формы работы:

Консультации, семинары-практикумы, беседы, совместная разработка содержания занятий, праздников и развлечений, помощь в подборе методического материала, взаимопосещения педагогических мероприятий с последующим обсуждением эффективных методов и приемов и другие.

Виды наставничества, применяемые при реализации программы:

- традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между наставником и наставляемым в течение продолжительного времени.

Этапы реализации:

1 этап – *диагностический* (октябрь 2024)

Задачи этапа: уточнение профессиональных затруднений наставляемого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность наставляемого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

Результат: план мероприятий по реализации программы.

2 этап – *основной* (ноябрь 2024 – апрель 2025).

Задача этапа: реализация плана мероприятий по реализации программы.

Содержание этапа: Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов; Взаимоподдержка и взаимопомощь; Координация действий педагогов в соответствии с задачами; Разработка перспективных планов; Оказание методической помощи; Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога; Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

Результат: реализация плана мероприятий по реализации программы.

3 этап – *аналитический* (май 2025)

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа: Анализ результатов работы наставляемого; Динамика профессионального роста наставляемого; Самоанализ своей деятельности за определённый период; Перспективы дальнейшей работы с наставляемым. Подведение итогов, выводы.

План мероприятий по реализации программы

Сроки	Содержание работы	Форма проведения
Октябрь	1. Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога. 2. Изучение нормативно-правовой базы. 3. Ведение педагогической документации. 4. Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. 5. Оказание помощи в организации родительского собрания. 6. Выбор темы самообразования.	- Осуществление диагностических процедур. - Знакомство с основными нормативными документами и локальными актами ДОУ. - Консультации по составлению плана воспитательно-образовательной работы с воспитанниками группы. - Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксации данных. - Составление плана проведения родительского собрания. - Оказание методической помощи наставником по разработке индивидуального образовательного маршрута (ИОМ).
Ноябрь	1. Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе. 2. Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	- Посещение НОД и режимных моментов у наставника, других педагогов, их анализ - Практикумы по планированию каждого этапа НОД. - Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.
Декабрь	1. Моделирование	- Изучение вопросов моделирования

	<p>воспитательного процесса в группе.</p> <p>2. Организация режимных моментов.</p> <p>3. Проведение молодым педагогом НОД по ФЭМП.</p> <p>4. Подготовка к новогодним мероприятиям.</p>	<p>воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм).</p> <p>- Составление конспекта НОД по ФЭМП, анализ проведенного занятия.</p> <p>- Обсуждение сценария новогоднего праздника, совместный подбор художественного слова, игр.</p>
Январь	<p>1. Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.</p> <p>2. Задачи педагога по поддержке детской самостоятельности.</p> <p>3. Проведение молодым педагогом НОД по развитию речи.</p>	<p>- Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.</p> <p>- Консультация «Организация самостоятельной деятельности детей».</p> <p>- Изучение методической литературы по развитию речи, обсуждение.</p>
Февраль	<p>1. Использование образовательной ситуации как основной формы взаимодействия педагога с детьми.</p> <p>2. Формирование позитивного имиджа педагога.</p> <p>3. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми.</p>	<p>- Алгоритм проведения образовательной ситуации в процессе НОД и режимных моментах.</p> <p>- Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.</p> <p>- Практикумы по решению педагогических ситуаций.</p>
Март	<p>1. Знакомство с технологией проектной деятельности.</p> <p>2. Организация игровой деятельности с детьми.</p> <p>3. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.</p>	<p>- Консультация «Проектная деятельность с детьми», «Руководство творческими играми детей».</p> <p>- Задание: разработать краткосрочный творческий проект.</p> <p>- Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение.</p> <p>- Обсуждение и консультирование молодого педагога по урегулированию конфликтных ситуаций.</p>
Апрель	<p>1. Знакомство со здоровьесберегающими технологиями.</p> <p>2. Просмотр конспекта и проведение НОД молодым специалистом по изобразительной деятельности.</p>	<p>- Анализ использования здоровьесберегающих технологий в образовательной деятельности с детьми.</p> <p>- Посещение НОД молодого педагога, обсуждение.</p> <p>- Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения.</p>
Май	<p>1. Использование ИКТ.</p> <p>2. Создание портфолио педагога</p> <p>3. Подготовка к летне-оздоровительному периоду.</p> <p>4. Проведение итогов работы.</p>	<p>- Консультация «ИКТ в работе с детьми и родителями».</p> <p>- Презентация портфолио наставника</p> <p>- Самоанализ молодого специалиста.</p>

Оценка эффективности реализации программы.

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

- **оценка эмоциональной удовлетворённости от обучения в рамках наставничества.**

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворённость педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Для оценки степени удовлетворенности наставляемого при реализации персонализированной программы наставничества используется анкетирование.

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.

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (Анкета для наставляемого)

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

1. Комфортность общения с наставником _____
2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником _____
3. Ощущали ли Вы поддержку наставника _____
4. Насколько полезна была помощь наставника _____
5. Насколько был понятен план работы с наставником _____
6. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник _____
7. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества _____
8. Готовы ли Вы применять в своей профессиональной деятельности профессиональные знания, полученные от наставника в ходе реализации пре анализированной программы наставничества _____
9. Если на предыдущий вопрос Вы ответили «Да», укажите, какие профессиональные знания Вы готовы применять на практике _____
10. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить (сроки реализации персонализированной программы наставничества, условия, в которых осуществлялось наставничество, содержание, мероприятия и др.) _____
11. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества _____

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (Анкета для наставника)

- 1) Комфортность общения с наставляемым _____
- 2) Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? _____
- 3) Насколько полезными/интересными были личные встречи? _____
- 4) Насколько удалось спланировать работу? _____
- 5) Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? _____
- 6) Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? _____
- 7) Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить (сроки реализации персонализированной программы наставничества, условия, в которых осуществлялось наставничество, содержание, мероприятия и др.)? _____

- 6) Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? _
- 7) Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить (сроки реализации персонализированной программы наставничества, условия, в которых осуществлялось наставничество, содержание, мероприятия и др.)?

8) Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? _____

- **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.

Для оценки профессиональных знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества, организуется тестирование наставляемого, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка полученных знаний проводится наставником и куратором реализации персонализированной программы наставничества.

- **оценка изменения поведения.**

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества.

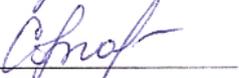
Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться анкеты, опросники, непосредственное не включенное наблюдение.

- **оценка результатов для образовательной организации.**

Оценка предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества. Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.

Ознакомлены:

 А.К. Хуснутдинова

 С.Ю. Дмитриева

 С.Г. Прокопьева