

**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](mailto: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 Ткачевой А.Р.  
на 2024/25 учебный год**

Красноярск, 2024

## 1. Паспорт программы

1.	<b>Наименование программы</b>	Персонализированная программа наставничества (ППН) для работы с молодым педагогом Ткачева А.Р.
2	<b>Цель и задачи программы</b>	<p><b>Цель:</b> Формирование профессиональной компетенции в освоении и применении на практике проектной деятельности для мотивации познавательной активности дошкольников, с учётом требований ФГОС ДО и ФОП ДО.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проанализировать структуру и особенности создания педагогических проектов и использование данной технологии в организованной деятельности с дошкольниками.</li> <li>2. Научиться создавать и оформлять педагогические проекты с использованием разных форм организации образовательного процесса, способствующих развитию познавательной активности дошкольников.</li> <li>3. Научиться анализировать и корректировать свои действия и результаты, полученные в ходе реализации разработанных проектов. Презентовать свои разработки.</li> </ol>
3	<b>Сроки реализации</b>	1 год С 02.10.2024г. по 31.05.2025г.
4	<b>Участники программы</b>	<p><u>Молодой педагог (наставляемый):</u>Ткачева Анастасия Радиковна, воспитатель с опытом работы 2 года.</p> <p><u>Педагог-наставник:</u> Люфт Елена Юрьевна, воспитатель (высшая квалификационная категория, педстаж -31год).</p> <p><u>Куратор:</u> Прокопьева Светлана Георгиевна, старший воспитатель.</p>
5	<b>Планируемые результаты освоения программы</b>	<p>По завершении персонализированной программы наставничества у <u>наставляемого</u> должны быть сформированы профессиональные компетенции по вопросам разработки, реализации и презентации педагогических проектов в работе с детьми дошкольного возраста:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Развитие исследовательских умений: оценка мероприятий воспитательного характера с позиции требований ФГОС, изучение индивидуальных особенностей детей, анализ результативности воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>- Развитие проектировочных умений: разработка сценариев и планов мероприятий в соответствии с возрастными особенностями и современными требованиями.</li> <li>- Развитие организаторских умений: применение современных образовательных технологий и подходов к образованию и воспитанию.</li> <li>- Развитие коммуникативных умений: построение и управление коммуникативным взаимодействием с детьми и коллегами.</li> <li>- Развитие конструктивных умений: отбор оптимальных форм, методов и приёмов воспитательно-образовательной работы.</li> </ul> <p><u>Планируемые результаты у наставника:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рост самооценки наставника,</li> <li>- систематизация и структурирование собственных знаний и</li> </ul>

	опыта, - расширение набора используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта.
--	---

## 2. Пояснительная записка

### **Актуальность.**

Сегодня в условиях динамичных изменений активной реформы системы образования, введены Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС), которые направлены на эффективность развития и воспитания ребенка. Это заставляет искать эффективные пути оптимизации современной системы образования.

В связи с вышеизложенным педагоги должны не только уделять внимание формированию знаний, умений и навыков дошкольника, его адаптации его к социальной жизни, но и обучать через совместный поиск решений поставленных задач. В условиях реализации проекта в современном дошкольном образовательном учреждении каждый ребенок стремится к активной познавательной-поисковой деятельности, а педагог ожидает от него положительного своеобразного творческого результата. Поэтому именно в проектной деятельности в ДОУ возможно воспитание творческой личности, обладающей креативным мышлением, возможно полноценное развитие познавательной активности дошкольников.

Об актуальности использования метода проектов в образовательной деятельности ДОУ свидетельствует то, что в научной педагогической литературе он упоминается в контексте с гуманизацией образования, проблемным и развивающим обучением, педагогикой сотрудничества, личностно-ориентированным и деятельностными подходами; интеграцией знаний, социальным воспитанием, совместным творческим созиданием и др.

О перспективности метода проектов свидетельствуют те факты, что он дает возможность развития наблюдения и анализа явлений, проведения сравнения, обобщения и умения делать выводы, творческого мышления, логики познания, пытливости ума, совместной познавательной-поисковой и исследовательской деятельности, коммуникативных и рефлексивных навыков и многое другое, что является составляющими успешной личности.

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 по вопросам разработки, реализации и презентации педагогических проектов в работе с детьми. Трудности в определении актуальности, целеполагание, а также выстраивание структуры самого проекта и этапы его реализации. Подбор форм и методов работы над проектом.

### **Формы и виды наставничества, применяемые при реализации программы**

Основной формой наставничества данной программы является «Педагог – педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку по организации методической деятельности по вопросам планирования и проведения организованной образовательной деятельности с детьми.

### **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**

<b>Сроки</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Форма проведения</b>
Сентябрь	1.Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога. 2.Обсуждение организационно-методических основ технологии проектирования. Разработка и утверждение персонализированной программы наставничества.	- Осуществление диагностических процедур.  - Рабочая встреча
Октябрь	Планирование работы по формированию	-Рабочая встреча

	профессиональных компетенций по вопросам изучения технологии проектирования, его структуры и этапов реализации	
Ноябрь	1.Изучение литературы по проектной деятельности в работе с дошкольниками	-Помощь молодому педагогу в подборе литературы
Декабрь	Совместная разработка структуры проекта начиная с подбора темы проекта, его проблематики, постановки основной цели и задач для ее достижения. Определения предполагаемого результата. Этапов реализации проекта и его эффективности.	- Мозговой штурм .
Январь-Февраль	1.Помощь педагогу в подборе форм и методов реализации проекта  2.Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении с целью реализации проекта.	-Консультация наставника по: - созданию проблемно-поисковых ситуаций на занятиях. - организации самостоятельной деятельности детей», - Анализ РППС в группе, определение дефицитов наполняемости для реализации проекта, созданию предпосылок и условий для самостоятельной деятельности воспитанников.
Март -Апрель	Помощь молодому педагогу в реализации проекта.	- Консультация - Мастер-класс
Май	Помощь наставляемому в осмыслении его педагогических действий. Разработка презентации результатов работы над проектом на педагогическом совете Оценка эффективности реализации персонифицированной программы наставничества.	-Рефлексия, анализ и обратная связь  - Консультация  - Рабочая встреча

## 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.)? \_\_\_\_\_
- 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.**

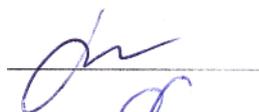
Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества.

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.Р. Ткачева



Е.Ю. Люфт



С.Г. Прокопьева