

**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 Жирновой М.В.

на 2024/25 учебный год

Красноярск, 2024

1. Паспорт программы

1.	Наименование программы	Персонализированная программа наставничества (ППН) для работы с молодым педагогом Жирновой М.В.
2	Цель и задачи программы	Цель: Формирование профессиональных компетенций в области организации педагогических мероприятий с учётом требований Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) и Федеральной образовательной программы дошкольного образования (ФОП ДО). Задачи: 1. Проанализировать структуру и особенности педагогических мероприятий, проводимых с детьми. 2. Научиться создавать и оформлять сценарии педагогических мероприятий с использованием разных форм организации образовательного процесса. 3. Научиться анализировать свои действия и результаты, полученные в ходе проведения педагогического мероприятия.
3	Сроки реализации	1 год С 02.10.2024г. по 31.05.2025г.
4	Участники программы	<u>Молодой педагог (наставляемый):</u> Жирнова Мария Владимировна, воспитатель без опыта работы. <u>Педагог-наставник:</u> Дементьева Елена Валерьевна, воспитатель (высшая квалификационная категория, пед.стаж - 30 лет). <u>Куратор:</u> Прокопьева Светлана Георгиевна, старший воспитатель.
5	Планируемые результаты освоения программы	По завершении персонализированной программы наставничества у <u>наставляемого</u> должны быть сформированы профессиональные компетенции по вопросам организации педагогических мероприятий с детьми дошкольного возраста: - Знание и понимание требований ФГОС ДО и ФОП ДО к организации педагогических мероприятий. - Умение планировать и проводить педагогические мероприятия в соответствии с требованиями ФГОС ДО и ФОП ДО. - Способность оценивать и корректировать организацию педагогических мероприятий с учётом изменений в требованиях ФГОС ДО и ФОП ДО. - Развитие навыков сотрудничества и коммуникации с коллегами и родителями для эффективной организации педагогических мероприятий. - Формирование у детей необходимых знаний, умений и навыков в соответствии с требованиями ФГОС ДО и ФОП ДО. <u>Планируемые результаты у наставника:</u> - 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 интересное 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 в планировании и проведении организованной образовательной деятельности с детьми. Трудности вызывают систематический анализ эффективности занятий и подходов к обучению.

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

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
Выявление профессиональных затруднений наставляемого.	Анкетирование	Сентябрь 2024
Обсуждение организационно-методических основ программы. Разработка и утверждение персонализированной программы наставничества.	Рабочая встреча	Сентябрь
Планирование работы по формированию профессиональных компетенций по вопросам организации педагогических мероприятий с детьми старшего дошкольного возраста.	Рабочая встреча	Октябрь
Помощь наставляемому в изучении методики проведения педагогического мероприятия с детьми старшего дошкольного возраста. Выбор подходящих методов и форм организации педагогических мероприятий.	Консультация	Ноябрь
Совместная разработка алгоритма подготовки и проведения педагогического мероприятия.	Мозговой штурм	Декабрь
Помощь наставляемому по разработке сценария и применению вариативных форм организации образовательного процесса.	Мастер-класс	Январь-март
Помощь наставляемому в осмыслении его педагогических действий.	Рефлексия, анализ и обратная связь	Январь-май
Оценка эффективности реализации персонифицированной программы наставничества.	Рабочая встреча	Апрель-май 2025

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.

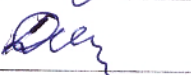
Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться анкеты, опросники, непосредственное не включенное наблюдение.

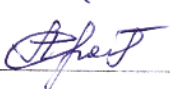
- **оценка результатов для образовательной организации.**

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:

 М.В. Жирнова

 Е.В. Дементьева

 С.Г. Прокопьева