

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 112»

ИНН 2465105850 КПП 246501001 БИК 010407105 ОГРН 1062465077740

ОТДЕЛЕНИЕ КРАСНОЯРСК БАНКА РОССИИ/УФК по Красноярскому краю г. Красноярск
(МАОУ № 112 л/с 30196Я73240, 31196Я73240)

Расчетный счет: 03234643047010001900, ЕКС: 40102810245370000011

660132 г. Красноярск, пр. 60 лет образования СССР, 41 телефон 225-31-63 e-mail: dou112@mailkrsk.ru

Согласовано:

на Педагогическом совете
Протокол № 02
от «05» ноября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ № 112.

Т.М. Шигапова
Приказ № 372 П
от «05» ноября 2024 г.

Персонализированная программа наставничества
на период 05.11.2024 - 31.05.2025

Наставляемый: Байкалова И.Н., Бурматова С.В., Киреева М.А., Харченко Л.М.,
Фролова Г.П. - воспитатели МАДОУ № 112

Наставник: Горбунова Наталья Ивановна - воспитатель

Красноярск 2024

I. Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка.

1.1.1. Актуальность

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе трудовой деятельности педагога. Период адаптации педагога в новых образовательно-воспитательных реалиях отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель осознает тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость педагога получить поддержку опытного наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Идея создания программы «Ступеньки роста» появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития воспитателей в новых реалиях системы образования. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

1.1.2. Цель и задачи персонализированной программы наставничества

Цель: создание в ДОУ условий для профессионального роста специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность педагога.

Задачи:

- Повысить качество и эффективность образовательного процесса в ДОУ.
- Стимулировать рост уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.
- Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.

- Формировать умения определять и формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
- Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального роста молодых специалистов.

1.2. Планируемые результаты освоения персонализированной программы наставничества.

Период сопровождения специалиста завершается:

- его успешным включением его во взаимодействие с коллегами, администрацией, обучающимися и их родителями;
- улучшением качества выполнения должностных обязанностей наставляемого;
- повышением уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- прохождением специалистом аттестации на квалификационную категорию.

II. Содержательный раздел

2.1. Содержание деятельности наставника и наставляемых

Педагогическое наставничество может повлиять: на решение следующих проблем: трудности в период профессиональной деятельности, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированных ряда умений, компетентностей:

- коммуникативных - неумение выстраивать эффективную коммуникацию с родителями обучающихся;
- методической (вести документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать ООД, удерживать дисциплину в группе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий обучающихся);
- общих метакомпетенций (рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только использовать полученные извне знания и навыки);
- психологических (способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих).

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом факторов:

- уровня базового образования;
- индивидуальных особенностей;
- уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- практического опыта работы с детьми.

2.1.1. Формы и виды наставничества, применяемые при реализации персонализированной программы наставничества.

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 осуществления педагогами оценки индивидуального развития ребенка с использованием инструментария ФИРО.

Виды наставничества, применяемые при реализации персонализированной программы наставничества:

- по форме: индивидуальное;
- по продолжительности: краткосрочное.

2.1.2. Система наставничества строится на следующих принципах:

- принцип научности (применение научно обоснованных и проверенных технологий);
- принцип системности (разработка и реализация программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- принцип стратегической целостности (необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
- принцип легитимности (соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- принцип обеспечения суверенных прав личности (честность и открытость взаимоотношений, не допускающий покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
- принцип личной ответственности (ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта).

2.1.3. План мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества.

Содержание	Сроки	Форма работы
Изучение теоретического основания и содержания инновационной программы дошкольного образования «От рождения до школы»	ноябрь 2024	Самостоятельная работа Рабочая встреча по итогам
Ознакомление с комплексно-тематическим планом ДОУ. Рабочей программой группы на учебный год. Проектирование плана работы на месяц.	ноябрь 2024	Совместное проектирование

Проведение режимных моментов, НОД по познавательному развитию и развитию речи.	декабрь 2024 - январь 2025	Взаимопосещение
Освоение педагогами компетентности как «играющего партнера» и организатора игровой деятельности детей дошкольного возраста	февраль 2025	Семинар - практикум
«Педагогам - о преодолении сложных ситуаций в работе с родителями воспитанников»	март 2025	Круглый стол
Калейдоскоп презентаций по вопросам коммуникаций воспитателя	апрель 2025	Самопрезентация
Оценка эффективности реализации персонифицированной программы наставничества	май 2025	Рефлексия

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 педагоги 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. 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 Молодого специалиста

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива (нужное подчеркнуть)
 - новизна деятельности; условия работы;
 - возможность экспериментирования;
 - пример и влияние коллег и руководителя;
 - доверие;
 - возможность профессионального роста.Другое _____
9. Что Вам хотелось бы изменить?

Анкета Диагностика проблем педагога

1. При проведении каких видов образовательной деятельности вы испытываете трудности?
2. Каковы причины, по вашему мнению, этих трудностей?
 - Материальные условия
 - Большое количество детей в группе
 - Недостаточная методическая помощь со стороны руководства
 - Недостаток педагогического опыта
 - Нехватка методической литературы
3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?
 - Да
 - Нет
 - Не знаю
4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников?
5. В какой методической помощи вы нуждаетесь?
 - В прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам
 - В методических консультациях по отдельным разделам
 - Просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
 - В знакомстве с передовым педагогическим опытом

Анкета для выявления способностей педагогов к развитию

Оцените по 5-балльной шкале приведенные ниже утверждения:

1 - не соответствует действительности; 2 - скорее не соответствует; 3 - и да, и нет; 4 - скорее соответствует, чем нет; 5 - если данное утверждение полностью соответствует Вашему мнению.

Утверждения	Оценка
Я стремлюсь изучить себя	
Я оставляю время для развития, как бы ни была занята делами	
Возникающие препятствия стимулируют мою активность	
Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя	
Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время	
Я анализирую свои чувства и опыт	
Я много читаю	
Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам на разного рода методических мероприятиях внутри образовательного учреждения и за его пределами	
Постоянно самостоятельно изучаю новинки методической литературы	
Я стремлюсь быть более открытым человеком	
Я верю в свои возможности	
Стремлюсь быть более открытым человеком	
Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди	
Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты	
Я получаю удовольствие от освоения нового	
Возрастающая ответственность при внедрении инноваций не пугает меня	
Возрастающая ответственность при внедрении инноваций помогает мне мобилизоваться	

Интерпретация результатов

Подсчитайте общее количество баллов:

от 15 до 35 - Вы находитесь в стадии остановившегося развития;

от 36 до 54 - у Вас отсутствует сложившаяся система развития;

55 и более - Вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.

Анкета для выявления уровня компьютерной грамотности

1. Как часто Вы используете информационно-компьютерные технологии (нужное подчеркнуть)

- ежедневно;
- 1 раз в неделю;
- 1-2 раза в месяц;
- 1-2 раза в квартал;
- другое (укажите)

2. Владеете ли Вы навыками работы в программе *Microsoft Office Word*?

не владею	
начинающий пользователь	
уверенный пользователь	
продвинутый пользователь	

3. Владеете ли Вы навыками работы в данной программе? (нужное подчеркнуть)

- размер, шрифт;
- создание и редактирование текстового документа;
- набор и редактирование текстового документа;
- абзацные отступы и интервалы;
- создание и форматирование таблиц;
- вставка рисунка;
- заливка, фон, рамки;
- нумерация страниц, печать готового документа.
- Другое

4. Владеете ли Вы навыками работы в программе *Microsoft Office Excel*?

не владею	
начинающий пользователь	
уверенный пользователь	
продвинутый пользователь	

5. Владеете ли Вы навыками работы в данной программе? (нужное подчеркнуть):

- диаграммы;
- таблицы;
- кроссворды;
- другое.

6. Владеете ли вы навыками работы в программе *Microsoft Office Power Point*?

не владею	
начинающий пользователь	
уверенный пользователь	
продвинутый пользователь	

7. С какой целью используете данную программу? Для презентации, наглядности и др.

8. Данную программу применяете для работы

с детьми	
с педагогами	
с родителями	
другое	

9. Владеете ли вы навыками работы в данной программе? (нужное подчеркнуть)

- создание слайда с диаграммой и таблицей;
- вставка в слайд рисунков и анимации при демонстрации;
- создание управляющих кнопок;
- сохранение и подготовка презентации к демонстрации;
- вставка видео;
- накладывание звуков;
- другое.

10. Как часто Вы пользуетесь интернетом?

- ежедневно;
- 1 раз в неделю;
- 1-2 раза в месяц;
- 1-2 раза в квартал;
- другое (укажите).

11. Для чего используете интернет?

- для получения информации (новости, гороскоп, прогноз погоды и др.)
- для педагогической деятельности;

- для общения в социальных сетях;
- для развлечений;
- другое.

12. Есть ли электронная почта?

Да; Нет

13. Умеете ли Вы создавать электронную почту? (e-mail)

Да; Нет

14. Есть ли опыт создания сайта?

Да; Нет

15. Имеете ли Вы свой личный сайт?

Да; Нет

16. Хотите ли Вы научиться самостоятельно создавать сайт?

Да; Нет

17. Имеете ли Вы опыт участия в on-line конференциях?

Да; Нет

Анкета Самооценка воспитателем своих профессиональных умений и навыков.

Обозначения: балл «5» ставится, если знания и умения проявляются постоянно, имеют высокий уровень развития; «4» - знания и умения проявляются не постоянно, не всегда применяются; «3» - знания и умения достигают минимально необходимого уровня, не представляют из себя систему; «2» - знания и умения выражены слабо; «1» - знания и умения отсутствуют.

1. Умение правильно ставить перед собой цель.
2. Способность к состраданию, сопереживанию.
3. Педагогический такт выдержка, терпение.
4. Артистичность, эмоциональность.
5. Умения художественного творчества: пение, танец, рисование.
6. Умение технического творчества: конструирование и моделирование.
7. Умение быстро реагировать на неожиданно возникшую ситуацию.
8. Умение организовывать работу с родителями.

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)

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

- Комфортность общения с наставником
- Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?
- Ощущали ли Вы поддержку наставника?
- Насколько полезна была помощь наставника?
- Насколько был понятен план работы с наставником?
- Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?

- Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
- Готовы ли Вы применять в своей профессиональной деятельности профессиональные знания, полученные от наставника в ходе реализации пре анализированной программы наставничества?
- 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.)? Если на предыдущий вопрос Вы ответили «Да», укажите, какие профессиональные знания Вы готовы применять на практике?
- Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)

- Комфортность общения с наставляемым
- Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?
- Насколько полезными/ интересными были личные встречи?
- Насколько удалось спланировать работу?
- Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?
- Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
- 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.)?
- 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.

III. Организационный раздел

3.1. Сроки реализации персонализированной программы наставничества.

Персонализированная программа наставничества разработана на срок:

октябрь 2022 - май 2023.

3.2. Расписание встреч наставляемого и наставника, режим работы.

Встречи наставляемых и наставника организуются по мере необходимости, но не реже, чем один раз в месяц.

Встречи проходят в очной форме.