

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение**

**«Детский сад №121 комбинированного вида»
(МБДОУ №121)**

660043, г. Красноярск, ул. Мужества, 22д
ИНН/КПП 2466265084/246601001, ОГРН 1132468044510, ОКПО 41033394

ПРИНЯТО:
Педагогическим советом
от 20.10.2023 г. № 2

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 121

О.В.Давыдова
20.10.2023

**Персонализированная программа
наставничества
(план индивидуального
наставничества)**

1. Название программы	Персонализированная программа наставничества (ППН)
2. Организация исполнитель	МБДОУ № 121
3. Целевая аудитория	_____ (наставляемый) _____ (наставник)
4. Форма наставничества	Педагог-педагог
5. Модель взаимодействия	Опытный педагог-новый педагог
6. Виды наставничества	Традиционное
7. Срок реализации	1 год (01.11.2023 г. – 31.05.2024 г.)
8. Этапы реализации	1 этап – диагностический (ноябрь 2023 г.) 2 этап – практический (декабрь 2023 г. – август 2024 г.) 3 этап – аналитический (сентябрь 2024 г.)
9. Цель	Оказание помощи новому педагогу в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
10. Задачи	<p>1. Помочь в профессиональной адаптации, посредством формирования профессиональных компетентностей:</p> <p>— коммуникативной (умение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе с участниками ОО, рефлексия)</p> <p>— методической (ведение документации, разработка программ, планирование своей и образовательной деятельности, целеполагание, способность самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, обеспечение включенности в образовательный процесс всех участников ОО, овладение современными педагогическими технологиями)</p>

— психологической (способность самостоятельно справляться с неуверенностью, конструктивно реагировать на критику окружающих, мотивация к профессиональному росту и повышению квалификации)

2. Закрепить наставляемого в профессии и в организации, успешное включение во взаимодействие со всеми участниками ОО.

11. Эффекты (результаты)

1. Уровень включенности наставляемого педагога в педагогическую деятельность, социально- культурную жизнь, выше среднего (стремится к высокому)

2. Укрепление уверенности в себе, собственных силах и развитие личностного и профессионального потенциала;

3. Улучшение психологического климата;

4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой;

5. Качественный рост освоения образовательной программы обучающимися в группах, где работают наставляемые;

6. Сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществом;

7. Профессиональный рост наставляемого педагога, повышение научно-методической и социальной активности наставляемых (аттестация, наличие собственных разработок, публикаций, участие и победы в конкурсах профессионального мастерства, проектная и исследовательская деятельность);

8. Закрепление наставляемого в профессии и в организации, успешное включение во взаимодействие со всеми участниками ОО.

12. Формы и методы работы наставника с наставляемым педагогом:

— консультирование

— анкетирование для выявления профессиональных затруднений

— практические занятия

— взаимопосещение занятий

— собеседование

— творческие мастерские

13. Программа наставничества рассчитана на _____ месяцев.

Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа:

- уточнение профессиональных затруднений наставляемых педагогов;
- разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

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 ППН

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация плана ППН

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

Результат: реализация плана ППН.

3 этап. Аналитический

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

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы наставляемого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста наставляемого педагога;
- Рейтинг наставляемого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за определённый период;
- Перспективы дальнейшей работы с наставляемым;
- Подведение итогов, выводы.

14. План реализации ППН

Содержание работы	Формы работы	Сроки	Результат
Создание условий для благоприятной и быстрой адаптации педагога в ДОУ	Презентация наставником организации (история, коллектив, достижения, традиции и уклад жизни организации) Освоение роли воспитателя (представление и сопровождение наставляемого участникам образовательных отношений) Оформление портфолио наставляемого (образование, увлечения, достижения профессиональные и личные) Проведение «круглого стола» со всеми молодыми педагогами и наставниками – знакомство друг с другом Консультативная и методическая поддержка наставляемого педагога (при организации образовательного процесса, при планировании разнообразных видов деятельности, при выборе темы по самообразованию,	Ноябрь 2023 Май 2024	благоприятная и быстрая адаптация нового сотрудника в ДОУ

	<p>при составлении ИОМ)</p> <p>Позиционирование сильных сторон наставляемого педагога в коллективе ДОУ через совместно выбранные поручения: создание фотоколлажа для оформления выставки «Зимушка Зима», видеоролика ко Дню Победы, подготовка детей к участию в концерте и конкурсе чтецов.</p>		
Помощь в оформлении документации группы.	<p>Изучение ЛНА регламентирующих обязательный перечень документации воспитателя, проведение мониторинга.</p> <p>Посещение наставляемым наставника – просмотр документации воспитателя</p>	Ноябрь/ Декабрь 2023	Правильно и своевременное заполнение документации воспитателя
Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей в середине и конце учебного года.	<p>Практические занятия по КТП и составлении сетки занятий на месяц</p> <p>Обучение планированию работы воспитателя на группе – использование планинга, консультирование - знакомство с документами и правилами их оформления, ответы на интересующие вопросы.</p> <p>Создание и упорядочивание базы документов воспитателя в электронном виде.</p>		
Укрепление уверенности в себе, собственных силах и развитие личностного и профессионального потенциала	<p>Работа по самообразованию – сопровождение наставляемого</p> <p>Взаимопосещение занятий и других видов деятельности</p> <p>Подбор и сопровождение наставляемого в</p>	Декабрь – май 2023 Май 2024	Наставляемый уверен в собственных силах и готов развивать свой профессиональный потенциал

	<p>профессиональных конкурсах (Марафон проектных идей, «Всероссийский конкурс - фестиваль «Игры в коробке», Фестиваль инфраструктурных решений)</p> <p>Подбор конкурсов для участия детей и родителей группы (Звезда Арктики УМКА, В мире профессий, Я люблю суп!, Столбы без огня!, Малышок, конкурсы чтецов)</p> <p>Оформление РППС группы, разработка проекта преобразования РППС</p> <p>Подготовка наставляемого и выступление наставляемого на педагогическом часе с консультацией «Создание электронного портфолио педагога», педагогическом совете «Достижения группы», родительском собрании «Отчет педагогов по работе группы за учебный год»</p> <p>Награждение благодарственными письмами наставляемого в конце учебного года</p>		<p>далее, позитивное отношение к программе наставничества и согласие на дальнейшее участие в ней</p>
<p>Подвести итоги программы наставничества</p>	<p>оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества</p> <p>Рефлексия</p>	<p>Июнь 2024</p>	<p>Отчет по установленной форме</p> <p>Собеседование</p>

15. Условия завершения персонализированной программы наставничества.

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

16. Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества используем модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей

системы наставничества по четырем характеристикам:

1. Реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого.

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

Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- пути совершенствования наставничества и деятельности каждого наставника

2. Изменения в знаниях и их оценки.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества.

Оптимальный вариант организации получения данной оценки – тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации персонализированных программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3. Изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях.

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 невключенное наблюдение.

4. Общая оценка результатов для образовательной организации:

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку 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.

Ознакомлен:

_____ дата, подпись, ФИО

_____ дата, подпись, ФИО

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности наставляемого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды,
информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

Анкета для наставляемого педагога

(ФИО педагога, опыт работы)

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? _____

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы
- в составлении перспективного планирования
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой)

- в проведении организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
- в проведении других мероприятий (укажите, каких)

- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с воспитанниками
- в общении с родителями воспитанников
- другое (допишите) _____

4. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе наставляемого педагога
- другое (допишите) _____

5. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи

- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
- оценка достижений воспитанников, динамики развития
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
- другое (допишите) _____

7. С кем из наставников вы хотели бы состоять в наставнической паре в будущем учебном году (ФИО наставника из числа педагогов МБДОУ)

8. Назовите причину выбора наставника для себя

**Анкета для педагога наставника
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен наставляемый педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставляемого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: – помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:: – самостоятельное изучение наставляемым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение наставляемым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

**Анкета для наставляемого
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период

9. Оцените качество наставничества по 5 бальной шкале, где 1- очень плохо, 5 – отлично.

10. Удовлетворены ли вы наставничеством?

11. Укажите причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества.

Диагностическая карта оценки навыков наставляемого педагога

Наставляемый: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: оцените навыки наставляемого педагога по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его			

	деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод:

_____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации:

В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____.

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества
за _____ учебный год**

МБДОУ № 121

Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника

Педагогический стаж работы наставника

Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество

Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом

Шкала оценок

1	2	3	4
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)

Профессиональные знания и умения

№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						

Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)

Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)

Руководитель _____
подпись _____ Ф.И.О.
 « _____ » _____ 20__ г.

Наставник _____
подпись _____ Ф.И.О.
 « _____ » _____ 20__ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен

_____ « _____ » _____ 20__ г.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 121
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА",** Давыдова Ольга Владимировна, Заведующий

30.11.2023 14.15 (MSK), Сертификат 0E6045355C491926E3EAAA38D8F085A0