

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 54» (МБДОУ № 54)  
ОГРН 1022402486237, ИНН/КПП 2465003689/246501001  
660118, 9 Мая, 35, р.т.220-43-02, dou54@mailkrsk.ru

ПРИНЯТО  
на педсовете  
протокол № 4 от 30.08.2023

УТВЕРЖДЕНО:  
заведующий МБДОУ № 54  
Недомовная Д.П. / *Недомовная Д.П.*  
приказ № 251 от 30.08.2023



муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 54» (МБДОУ № 54)  
ОГРН 1022402486237, ИНН/КПП 2465003689/246501001  
660118, 9 Мая, 35, р.т.220-43-02, dou54@mailkrsk.ru

**Персонализированная программа наставничества**

на период 01.09.2023 – 31.05.2024

ПРИНЯТО  
на педсовете  
протокол № 4

УТВЕРЖДЕНО:  
заведующий МБДОУ № 54  
Недомовная Д.П. / *Недомовная Д.П.*  
приказ № 251 от 30.08.2023

Наставляемый: Мустафаева А.Ф., воспитатель МБДОУ № 54

Наставник: Кубушко Е.В., старший воспитатель МБДОУ № 54

Красноярск

## **I. Целевой раздел**

### **1.1. Пояснительная записка.**

#### **1.1.1. Актуальность**

Профессиональная адаптация молодого специалиста - это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, трудовой дисциплины, производственных навыков, традиций трудового коллектива, то есть процесс вхождения в новую для него социальную среду. Это побуждает молодого специалиста мобилизовать волю, энергию, умение управлять эмоциями, проявлять определенный уровень активности в деятельности по преодолению адаптационных трудностей.

Основная проблема заключается в недостатке практического опыта начинающего педагога-психолога, неполном знании нормативных документов, регламентирующих деятельность педагога-психолога в МБДОУ, а также в недостаточном понимании своих профессиональных функций.

В МБДОУ в группах реализуются индивидуальные образовательные маршруты, сопровождающих процесс разработки и реализации ИОМ; потребность родителей в консультировании воспитателем по различным вопросам развития детей не становится меньше; также молодой специалист осуществляется сопровождение детей раннего возраста в период их адаптации к условиям МБДОУ.

Деятельность в рамках программы наставничества поможет молодому педагогу освоить все некоторые из этих направлений работы.

#### **1.1.2. Цель и задачи персонализированной программы наставничества**

##### **Цель**

Способствовать непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию, самореализации и закреплению наставляемого в педагогической профессии.

##### **Задачи**

- Оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности, ознакомление с традициями, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей

- Ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, развитие способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью

- Способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий

- Стимулировать повышение теоретического и практического уровня наставляемого, овладение им современными педагогическими технологиями;

- Содействовать в выработке навыков профессионального поведения наставляемого, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством РФ

- Способствовать мотивации к повышению профессионального уровня наставляемого - Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого

## 1.2. Планируемые результаты освоения персонализированной программы наставничества.

### Ожидаемые результаты

- Адаптация и закрепление наставляемого в профессии в МБДОУ
- Познание наставляемым своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития
- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся
- Рост профессиональной и методической компетенции наставляемого, повышение уровня его готовности к педагогической деятельности
- Психологическая устойчивость наставляемого, адаптированность к работе в условиях постоянной модернизации современного образования
- Повышение компетентности самого педагога наставника, повышение его профессионального статуса в МБДОУ

## II. Содержательный раздел

### 2.1. Содержание деятельности наставника и наставляемого

#### 2.1.1. Запросы наставляемого.

Наставляемый испытывает трудности в организации методической деятельности по вопросам осуществления педагогами оценки индивидуального развития ребенка.

#### 2.1.2. 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 первую разностороннюю поддержку по организации методической деятельности по вопросам осуществления педагогами оценки индивидуального развития ребенка.

Виды наставничества, применяемые при реализации персонализированной программы наставничества:

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

виртуальное (дистанционное) наставничество - дистанционная форма организации наставничества с использованием ИКТ (видеоконференции, социальные сети, тематические интернет-порталы и др.). Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет привлечь профессионалов для решения проблемы наставляемого.

#### 2.1.3. План мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества.

Содержание	Сроки	Форма работы
Знакомство наставника и подопечного, обсуждение организационно-методических основ программы	Сентябрь-октябрь 2023	Рабочая встреча
Планирование работы по формированию	октябрь 2022	Рабочая встреча

профессиональных компетенций по вопросам организации педагогами оценки индивидуального развития ребенка с использованием инструментария ФИРО		
Помощь наставляемому в корректировке индикаторов к инструментарию ФИРО	Ноябрь-декабрь 2023	Консультация
Совместная разработка планирования деятельности с педагогическим коллективом по освоению технологии педагогического наблюдения	январь - февраль 2024	Мозговой штурм
Фиксация результатов наблюдения	февраль - апрель 2024	Супервизия
Организация работы наставляемого с педагогическим коллективом по разработке и применению форм фиксации результатов педагогического наблюдения проявления разных форм детской инициативы	март 2024	Консультация
Помощь наставляемому в интерпретации результатов педагогического наблюдения	Апрель 2024	Мастер-класс
Оценка эффективности реализации персонализированной программы наставничества	Май 2024	Рабочая встреча

## **2.1. Оценка эффективности реализации персонализированной программы наставничества.**

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

\* 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 (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 персонализированной программы наставничества? \_\_\_

\* \_\_\_\_\_ Если на предыдущий вопрос Вы ответили «Да», укажите, какие профессиональные знания Вы готовы применять на практике \_\_\_\_\_

\* 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? \_\_\_\_\_

### **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.

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

### **Тест «Применение инструментария оценки качества образования ФИРО при организации педагогического наблюдения»**

**1. Преднамеренное, избирательное, планомерное, основанное на опыте и данных научных исследований добывание педагогом с помощью своих органов чувств необходимой информации об объектах педагогического интереса, педагогических факторах, влияющих на решаемую задачу, и признаках успешности ее решения - это ...**

А) педагогический поиск

- Б) педагогическое наблюдение
- В) педагогическое управление

**2. Восстановите алгоритм педагогического наблюдения.**

- А) Определение цели и задач наблюдения.
- Б) Анализ и интерпретация.
- В) Выбор способа фиксации результатов наблюдения.
- Г) Выводы и рекомендации.
- Д) Выбор объекта.

**3. Педагогическое наблюдение проводится для того, чтобы:**

- А) оценить итоговый и промежуточный уровень развития обучающихся Б) сравнить целевые ориентиры с реальными достижениями детей
- В) индивидуализировать образовательный процесс (построение образовательной траектории или профессиональной коррекции особенностей развития детей)

**4. Педагогическое наблюдение проводится за проявлением:**

- А) Знаний
- Б) Знаний, умений, навыков
- В) инициативы

**5. Педагогическое наблюдение проводится:**

- А) в специально созданных условиях
- Б) на занятиях в детской деятельности

**6. Согласно инструментарию ФИРО, сколько выделяют видов инициатив:**

- А) три
- Б) четыре
- В) пять

**7. В каком виде детской деятельности можно наблюдать инициативу «как целеполагание и волевое усилие»?**

- А) сюжетная игра
- Б) разные виды продуктивной деятельности
- В) взаимодействие со сверстниками

**8. В каком виде детской деятельности можно наблюдать инициативу «как целеполагание и волевое усилие»?**

- А) сюжетная игра
- Б) разные виды продуктивной деятельности
- В) взаимодействие со сверстниками

**9. Какие уровни развития инициативы выделяет инструментарий ФИРО?**

- А) первый, второй, третий Б) низкий, средний, высокий

**10. В каком виде детской деятельности можно наблюдать «коммуникативную инициативу»?**

- А) сюжетная игра
- Б) разные виды продуктивной деятельности
- В) продуктивная и игровая совместная деятельность (игра с правилами, сюжетная игра)

**11. Результаты ежедневного педагогического наблюдения заносятся:**

- А) в унифицированную карту развития Б) дневник наблюдения
- В) журнал группы

12. Сколько раз в год воспитателем заполняется унифицированная карта?

А) один Б)

два

В) три

13. В каком виде детской деятельности можно наблюдать «познавательную инициативу»?

А) познавательно-исследовательская и продуктивная деятельность Б) разные виды продуктивной деятельности

В) продуктивная и игровая совместная деятельность (игра с правилами, сюжетная игра)

14. Педагогическое наблюдение проводится:

А) один раз в месяц Б)

Раз в квартал

В) ежедневно

15. При проведении педагогического наблюдения педагог фиксирует:

А) Увиденные факты (конкретное описание происходящего)

Б) Личное отношение и интерпретацию

16. Педагог в процессе педагогического наблюдения должен учитывать:

А) Количественный показатель сферы инициативы

Б) Качественный показатель сферы инициативы ребенка

17. В каком виде детской деятельности можно наблюдать «двигательную инициативу»?

А) познавательно-исследовательская и продуктивная

Б) разные виды продуктивной деятельности

В) различные формы двигательной активности

- оценка изменения поведения.

Целью данной оценки является проверка изменения поведения наставляемого после

прохождения персонализированной программы наставничества. Для оценки этой характеристики используется наблюдение со стороны куратора реализации персонализированной программы наставничества, заведующего МБДОУ и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике применяются анкетирование, опрос, а также непосредственное наблюдение.

-оценка результатов для образовательной организации.

### III. Организационный раздел

3.1. Сроки реализации персонализированной программы наставничества.

Персонализированная программа наставничества разработана на срок: сентябрь 2023 - май 2024.

3.2. Расписание встреч наставляемого и наставника, режим работы.

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

Встречи проходят в дистанционном формате (онлайн конференции, телефон, мессенджеры и т.д.), а также в очной форме.