

УТВЕРЖДЕНО:
ВРИО Заведующего МАДОУ №46
_____ Глазыриной И.И.
Приказ № 18-а от 15.01.2024

**Персонализированная программа наставничества на
период с 15.01.2024 года по 15.10.2024 года**

Наставляемый:

Сякова Елена Александровна,
Учитель-дефектолог

Наставник:

Гомонова Любовь Геннадьевна,
Учитель-дефектолог

I. Целевой раздел

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 учителя-дефектолога, неполном знании нормативных документов, регламентирующих деятельность педагога-психолога в МАДОУ, а также в недостаточном понимании своих профессиональных функций.

В МАДОУ действует ППк, в работу которого необходимо включаться учителю-дефектологу; в группах реализуются индивидуальные образовательные маршруты, и учитель-дефектолог является одним из специалистов, сопровождающих процесс разработки и реализации ИОМ; потребность педагогов и родителей в консультировании по различным вопросам развития и воспитания, подготовки к обучению в школе детей, поэтому деятельность в рамках программы наставничества поможет молодому учителю-дефектологу освоить эти направления работы.

Цель и задачи персонализированной программы наставничества

Цель: совершенствование профессиональных компетенций учителя-дефектолога Сяковой О.А.

Задачи:

1. Профессиональная адаптация молодого специалиста в трудовом коллективе МАДОУ.
2. Изучить методическую документацию учителя-дефектолога в МАДОУ №46.
3. Оказать методическую помощь в определении диагностического инструментария для организации и проведения диагностики детей разных целевых групп.
4. Освоить способы представления ребенка на заседании ППк по итогам диагностики.
5. Освоить способы разработки индивидуального маршрута сопровождения ребенка, содержания деятельности учителя-дефектолога при реализации ИОМ, а также определения степени участия учителя-дефектолога при реализации ИОМ.

6. Освоить консультативную и профилактическую деятельность учителя-дефектолога с родителями и педагогами.

1.2. Планируемые результаты освоения персонализированной программы наставничества

Освоение персонализированной программы наставничества считается завершенным, если достигнуты следующие результаты:

- молодой специалист включен в активную деятельность трудового коллектива МАДОУ.
- работа учителя-дефектолога выстроена в соответствии с функциональными обязанностями;
- сформирована методическая картотека диагностического инструментария для организации и проведения диагностики детей разных целевых групп;
- получен профессиональный опыт представления ребенка на ППк в соответствии с выявленными особенностями развития;
- разрабатываются и реализуются индивидуальные маршруты с участием учителя-дефектолога.

Таким образом, по завершении персонализированной программы наставничества у наставляемого Сяковой Е.А. должны быть сформированы профессиональные компетенции по вопросам деятельности учителя-дефектолога в МАДОУ №46.

II. Содержательный раздел

2.1. Содержание деятельности наставника и наставляемого

2.1.1. Запросы наставляемого

Наставляемый испытывает трудности по вопросам деятельности учителя-дефектолога в МАДОУ №46.

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, располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку по организации методической деятельности по вопросам деятельности учителя-дефектолога в МАДОУ №46.

Виды наставничества, применяемые при реализации персонализированной программы наставничества:

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

2.1.3. План мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества

№	Содержание	Сроки	Формы
1	Совместное изучение Положения дефектологической службы в МАДОУ.	февраль 2024 г	Рабочая встреча
2	Профессиональная адаптация молодого специалиста в трудовом коллективе МАДОУ.	Февраль-апрель 2024	Акции, выступления, конкурсы МАДОУ.
3	Сформировать методическую картотека диагностического инструментария для организации и проведения психолого-педагогической диагностики детей разных целевых групп по различным вопросам (познавательные процессы, эмоционально-волевая сфера, коммуникативные навыки и др.)	февраль - октябрь 2024 г.	Рабочая встреча, мастер-класс
4	Совместная разработка алгоритма подготовки к ППк в соответствии с Положением о ППк	февраль - май 2024 г.	Рабочая встреча
5	Обучение наставляемого подготовке представления ребенка на заседании ППк	Апрель - май 2024 г.	Рабочая встреча, посещение ППк
6	Совместная разработка индивидуальных образовательных маршрутов детей с разными образовательными потребностями	Март-сентябрь 2024	Рабочая встреча
7	Оценка эффективности реализации персонифицированной программы наставничества	Май, октябрь 2024	Анкетирование

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 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.

Анкеты для молодого педагога

Вводная анкета

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. 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) _____

5. 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 молодого педагога
- 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) _____

Анкета для молодого педагога 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. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

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

4. 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 _____

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

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

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

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Наставляемый: (Ф.И.О.) _____

Наставник: (Ф.И.О.) _____

Инструкция: Оцените навыки молодого 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			
Аналитические навыки				
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. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

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

III. Организационный раздел

3.1. Сроки реализации персонализированной программы наставничества

Персонализированная программа наставничества разработана на срок:
Март - ноябрь 2024 год.

3.2. Расписание встреч наставляемого и наставника, режим работы

Встречи наставляемого и наставника организуются по мере
необходимости, но не реже, чем один раз в неделю. Встречи проходят в очной
форме.