

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 46 компенсирующего вида «Лучик»

660135 г. Красноярск ул. Взлетная, 22

т. 220-07-57

ПРИНЯТО:
Педагогическим советом
18.01.2023 г. протокол №2

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МБДОУ №46
_____ Л.А. Кашурина
Приказом №4 от 10.01.2023 г.

**Персонализированная программа наставничества
на период с 10.01.2023 года по 10.10.2023 года**

Наставляемый:

Коледа Наталья Эдуардовна,
педагог-психолог

Наставник:

Татоева Лариса Викторовна,
педагог-психолог

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

В МБДОУ действует ППк, в работу которого необходимо включаться педагогу-психологу; в группах реализуются индивидуальные образовательные маршруты, и педагог-психолог 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 педагогу-психологу освоить эти направления работы.

Цель и задачи персонализированной программы наставничества

Цель: совершенствование профессиональных компетенций педагога-психолога Коляда Н.Э.

Задачи:

1. Профессиональная адаптация молодого специалиста в трудовом коллективе МБДОУ.
2. Изучить методическую документацию педагога-психолога в МБДОУ №46.
3. Оказать методическую помощь в определении диагностического инструментария для организации и проведения психологической диагностики детей разных целевых групп.
4. Освоить способы представления ребенка на заседании ППк по итогам психологической диагностики.
5. Освоить способы разработки индивидуального маршрута сопровождения ребенка, содержания деятельности педагога-психолога при реализации ИОМ, а также определения степени участия педагога-психолога при реализации ИОМ.
6. Освоить консультативную и профилактическую деятельность педагога психолога 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 МБДОУ.
- работа педагога-психолога выстраивается в соответствии с функциональными обязанностями;
- сформирована методическая картотека диагностического инструментария для организации и проведения психолого-педагогической 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 педагога-психолога.

Таким образом, по завершении персонализированной программы наставничества у наставляемого должны быть сформированы профессиональные компетенции Коляда Н.Э. по вопросам деятельности педагога-психолога в МБДОУ №46.

II. Содержательный раздел

2.1. Содержание деятельности наставника и наставляемого

2.1.1. Запросы наставляемого

Наставляемый испытывает трудности по вопросам деятельности педагога-психолога в МБДОУ №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 педагога-психолога в МБДОУ №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 психолого-педагогической службы в МБДОУ.	Январь 2023 г	Рабочая встреча
2	Профессиональная адаптация молодого специалиста в трудовом коллективе МБДОУ.	Январь - сентябрь 2023 г.	Акции, выступления, конкурсы МБДОУ.
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.)	Январь - сентябрь 2023 г.	Рабочая встреча, мастер-класс
4	Совместная разработка алгоритма подготовки к ППк в соответствии с Положением о ППк	Февраль - май 2023 г.	Рабочая встреча
5	Обучение наставляемого представлению ребенка на заседании ППк	Февраль - май 2023 г.	Рабочая встреча, посещение ППк
6	Совместная разработка индивидуальных образовательных маршрутов детей с разными образовательными потребностями	Февраль - март 2023 г.	Рабочая встреча
7	Оценка эффективности реализации персонифицированной программы наставничества	Май 2023г. октябрь 2023 г.	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 практикоориентированных 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 воспитателя 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:
Январь - октябрь 2023 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.