

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 30»
660125, г. Красноярск, пер. Светлогорский, д. 15 «а», т.234-77-47, 212-99-52
ИНН/КПП 2465149712/246501001, р/счет 03234643047010001900,
ОГРН 1162468094458, e-mail: dou30@mailkrsk.ru

РАССМОТРЕНО:
Педагогическим советом
Протокол № 1 от 02.09.2024

УТВЕРЖДЕНО:
приказом № 413-р
от 24.10.2024
заведующий МБДОУ №30
_____ И.В. Григорьева

**Персонализированная программа наставничества
на период 01.10.2024 – 16.05.2025**

Наставляемый: Потоцкая Е.И. – воспитатель МБДОУ №30
Наставник: Ларченко Н.А. – воспитатель МБДОУ №30

Красноярск 2024

I. Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка.

1.1.1. Актуальность

Реализация ОП ДО предусматривает организацию педагогической диагностики, как особого вида профессиональной деятельности, позволяющего выявить динамику и особенности развития ребенка, составлять на основе полученных данных индивидуальные образовательные маршруты освоения ОП ДО, своевременно вносить изменения в планирование, содержание и организацию образовательной деятельности. Таким образом, педагогическая диагностика должна быть направлена на оценку индивидуального развития ребенка. Универсальным инструментарием оценки индивидуального развития на сегодняшний день является инструментарий, предложенный авторами ФИРО.

Материалы, представленные на официальном сайте ФИРО, описывают проявления разных видов инициатив в разные периоды дошкольного детства, а также содержат унифицированные таблицы для заполнения по результатам продолжительного наблюдения. Но для осуществления оценки индивидуального развития, предложенной авторами ФИРО, необходимо организовать с педагогами работу по освоению технологии педагогического наблюдения, разработки форм фиксации результатов ежедневных наблюдений, а также по интерпретации полученных в ходе наблюдения результатов.

1.1.2. Цель и задачи персонализированной программы наставничества

Цель: формирование профессиональных компетенций педагога по вопросам организации оценки индивидуального развития ребенка с использованием инструментария ФИРО.

Задачи:

- изучить ключевые характеристики (индикаторы) проявления видов детской инициативы;
- изучить организацию планирования и проведения технологии педагогического наблюдения;
- разобрать и освоить технологию способов фиксации наблюдаемых фактов;
- освоить способы интерпретации полученных в ходе педагогического наблюдения результатов.

1.2. Планируемые результаты освоения персонализированной программы наставничества.

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

- изучены

ключевые характеристики (индикаторы) проявления видов детской инициативы;

- изучена организация планирования и проведения технологий;
- освоены способы фиксации наблюдаемых фактов;
- освоены способы интерпретации полученных в ходе педагогического наблюдения результатов.

Таким образом, по завершении персонализированной программы наставничества у наставляемого должны быть сформированы профессиональные компетенции по вопросам организации педагогом оценки индивидуального развития ребенка с использованием инструментария ФИРО.

II. Содержательный раздел

2.1. Содержание деятельности наставника и наставляемых

2.1.1. Запросы наставляемых.

Наставляемый испытывает трудности в планировании педагогического наблюдения, проведении наблюдения, фиксации данных, обработке и интерпретации полученных результатов наблюдения. А также в оценке эффективности своих педагогических действий с использованием инструментария ФИРО.

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 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:

- 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	Форма работы
Обсуждение организационно-методических основ программы	декабрь 2024	Рабочая встреча

Планирование работы по формированию профессиональных компетенций педагогов по вопросам организации оценки индивидуального развития ребенка с использованием инструментария ФИРО	декабрь2024	Рабочая встреча
Помощь наставляемому в изучении индикаторов к инструментарию ФИРО(с учетом возрастной группы – средняя)	январь2025	Консультация
Совместный разбор видеоматериалов, направленный на освоение технологии педагогического наблюдения	январь – февраль2025	Круглый стол
Фиксация результатов наблюдения	февраль – апрель2025	Наблюдение
Помощь наставляемым по разработке и применению форм фиксации результатов педагогического наблюдения проявления разных форм детской инициативы	март2025	Консультация
Помощь наставляемым в интерпретации результатов педагогического наблюдения	апрель2025	Практикум
Оценка эффективности реализации персонифицированной программы наставничества	май 2025	Рабочая встреча

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:

*срокии условия обучения;

*способы организации наставничества, информированность о содержании работы;

- *квалификация наставника, готовность применять полученные профессиональные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

оценка профессиональных знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Анкета удовлетворенности наставляемого Форма «педагог – педагог»

ФИО _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллегами, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны Вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? Закрепление лидерского и профессионального потенциала.

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? Обмен профессиональными опытом и знаниями. Удалось выстроить траекторию собственного профессионального развития.

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

ры, вебинары, участие в конкурсах)?					
-------------------------------------	--	--	--	--	--

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
19. Видители Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
21. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
22. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]
23. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов в педагогическом и родительском сообществе и благодаря программ наставничества? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Анкета удовлетворенности наставника Форма «педагог – педагог»

ФИО _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы

ожидали от программы с вашей роли? Закрепление лидерского и профессионального потенциала.

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе? Систематизация собственных знаний и навыков.

Личное и профессиональное развитие.

Возможность сохранения и передачи опыта и уникальных знаний внутри отрасли. Приток новых идей и вдохновения.

15. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

17. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

18. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

19. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

20. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществом и благодарят программу наставничества? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет].

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 наставниками 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) в детской деятельности

6. Согласно инструментарию ФИРО, сколько выделяют видов инициатив:

циатив:

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:

т:

А) Увиденные факты (конкретное описание происходящего)

Б) Личное отношение и интерпретацию

16. Педагог в процессе педагогического наблюдения должен учитывать:

ать:

А) Количественный показатель сферы инициативы ребенка

Б) Качественный показатель сферы инициативы ребенка

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

А) познавательно-исследовательская и продуктивная деятельность

Б) разные виды продуктивной деятельности

В) различные формы двигательной активности

-оценка изменения поведения.

Целью данной оценки является проверка изменения поведения наставляемых 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.*

Наблюдение за изменением поведения проводится в начале реализации персонализированной программы наставничества (декабрь 2024 г.), через две недели после ее завершения (июнь 2025 г.) и повторно через два-три месяца (сентябрь-октябрь 2025 г.).

Две недели – это тот период, за который наставляемый может опробовать новые профессиональные знания, а через два-три месяца эти профессиональные знания либо становятся устойчивыми, либо перестанут применяться.

-оценка результатов для образовательной организации.

Ожидаемый результат	Показатели	Индикаторы	Мониторинг
изучены ключевые характеристики и (индикаторы) проявления видов детской инициативы	таблицы характеристик (индикаторов) проявления видов детской инициативы	- ключевые характеристики (индикаторов) проявления видов детской инициативы описаны в соответствии с уровнями развития детской инициативы. - ключевые характеристики (индикаторов) проявления видов детской инициативы отражают конкретные действия детей, которые будут наблюдать педагог в средней группе.	наличие таблиц с указанием ключевых характеристик (индикаторов) проявления видов детской инициативы, январь 2025 г.
изучена технология педагогического наблюдения	- план образовательной деятельности педагогов с включением индивидуальной работы (с указанием форм, методов, приемов) - экран педагогического наблюдения	- мероприятия плана отражают действия педагогов по планированию педагогического наблюдения. - наличие экрана педагогического наблюдения + ведение педагогического наблюдения (стикеры с записями, отражающими наблюдаемые факты, без личного оценивания)	- проверка планов (один раз в месяц) - наличие экрана + ведение наблюдения, один раз в месяц - ведение унифицированной карты (по итогам наблюдения), один раз в квартал
педагогом освоены способы фиксации наблюдаемых фактов	экран педагогического наблюдения стикеры с детально описанными - наблюдаемыми факторами	- в группе «Росинка» в наличии и используются разные формы фиксации наблюдаемых фактов	- фиксация результатов ежедневного педагогического наблюдения в разных формах, февраль, один раз в месяц

освоены способы интерпретации и полученных педагогического наблюдения результатов	ведение унифицированных карт развития ребенка проведен анализ результатов - наблюдения за квартал	- заполненные унифицированные карты развития ребенка - аналитическая справка по результатам педагогической диагностики с указанием ресурсов ребенка и проблем, выявленных - воспитателем в ходе наблюдения	- заполненные унифицированных карт развития ребенка, один раз в квартал - аналитическая справка, один раз в квартал
---	---	---	--

III. Организационный раздел

3.1. Сроки реализации персонализированной программы наставничества.

Персонализированная программа наставничества разработана на срок: декабрь 2024 – май 2025.

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.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 30"**, Григорьева Ирина Викторовна,
Заведующий

10.12.24 12:15 (MSK)

Сертификат DC43D67E248D5D471DABF63A47203166