

ПРИНЯТО

на заседании
Педагогического совета
Протокол № 2
от «30» ноября 2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Приказ № 01-09/ 4 от 11.01.2023 г.
Заведующий МБДОУ «ДС
«Солнышко с. Лорино»
Е.И.Кабанова

Программа наставничества

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Солнышко» села Лорино»**

на 2023 год

**село Лорино
2023 год**

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	С. 1
1. Цель и задачи Программы	2
2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в «наименование образовательной организации»	2
3. Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества	3
4. Календарный план работы Школы наставника	7

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

Программа наставничества «МБДОУ «ДС «Солнышко» с.Лорино» на 2023 год отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов

В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.
- разработку календарного плана работы Школы наставника.

1.ЦЕЛЬ и ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в «наименование ОО» и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества.

Задачи:

1. Обеспечить успешное закрепление на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня/ создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педзадач на высоком уровне.
2. Обеспечить получение молодым педагогом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации

2.РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В «МБДОУ «ДС «СОЛНЫШКО» С.ЛОРИНО»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Педагог-педагог	– «Опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с воспитанниками», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; – «опытный педагог – неопытный педагог» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: « Педагог – педагог»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог- педагог». Ролевая модель: «опытный педагог- молодой педагог».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _Воспитатель Вахлаева К.И.,
воспитатель Нутенли М.Г.

Ф.И.О. и должность наставника Воспитатель Давлеткулова Т.И.,
заместитель заведующего по ВМР Пыккын А.Ю.

Срок осуществления плана: с «01» января 2023 г. по «31» декабря 2023 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	январь	Определен перечень дефицитных компетенций,		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	январь	требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий.	январь	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
1.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «В контакте» и «Телеграм», изучены правила размещения информации в Интернете		
1.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, воспитанниками и пр.)	В течение года	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
1.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	В течение года	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных		

			обязанностей		
1.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	В течение года	Организован результативный учебный процесс		
1.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	В течение года	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 2. Направления профессионального развития педагогического работника					
2.1.	Изучить психологические и возрастные особенности воспитанников 4-5, 5-6 лет	В течение года	Изучены психологические и возрастные особенности детей средней и старшей группы, которые учитываются при подготовке к занятиям		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	В течение года	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога.		
2.3.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их воспитательную деятельность)	В течение года	Совместно с наставником подготов-лены и проведены род. собраний, мероприятия с родителями		

2.4.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, должностная инструкция и пр.)	В течение года	Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение по оплате труда, должностная инструкция и пр.)		
2.5.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога-наставника	В течение года	Составлены конспекты тем по познанию и развитию речи		
2.6.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	В течение года	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
2.7.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	В течение года	По формату подготовлены рабочая программа, план учебно-воспитательной работы, план работы с родителями и т.д.		
2.8	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога	В течение года	На основе изучения успешного опыта организации профессионального развития в ОО выбраны формы собственного профессионального развития на следующий год		
2.9	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	В течение года	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе воспитанников и способов их		

			профилактики		
2.10	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности	В течение года	Изучена практика разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		

Подпись
наставника _____
«____» _____
20__ г.

Подпись наставляемого
сотрудника _____
«____» _____ 20__ г.

Подпись
наставника _____
«____» _____
20__ г.

Подпись наставляемого
сотрудника _____
«____» _____ 20__ г.

4. КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ НАСТАВНИКА

	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	До 31.01.2023	Куратор
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	До 01.02.2023	Куратор
Определение способов развития наставников (повышение квалификации), согласование способов с наставниками	До 31.01.2023	Заведующий МБДОУ
Организация профразвития наставников, проведение обучения: - по программе повышения квалификации «Современные технологии наставничества в работе ОО» на базе ГАУ ДПО ЧИРО и ПК;	До 31.03.2023	Куратор ГАУ ДПО ЧИРО и ПК
Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения	До 30.04.2023	Куратор
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой Школы наставника	До 31.12.2023	Куратор
Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программу наставничества ОО на следующий год	До 31.12.2023	Куратор