

ПРИНЯТА
на педагогическом совете
Протокол № 1 от 31.08.2022

УТВЕРЖДЕНА
Приказом заведующего
МБДОУ детский сад № 23
№ 46/3-А от 30.08.2022

Программа наставничества .

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 21» Артемовского городского округа
2022 – 2023 учебный год**

**Артем
2022 г.**

Содержание

Введение

1. Цель и задачи Программы

2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МБДОУ детский сад № 21

3. Индивидуальный план развития наставляемого под руководством наставника.

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).

В соответствии с ГОСТ Р 54871-2011 («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 форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- разработку типовых индивидуального плана развития наставляемого 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.

Цель программы:

- обеспечение успешного закрепления наставляемого на месте работы в должности воспитателя.

Задачи:

1. формирование профессиональных компетенций малоопытного педагога;
2. реализация профессионального потенциала;
3. создание комфортной профессиональной среды.

Ролевая модель – «Педагог-педагог»

Педагог-педагог	-опытный (педагог) – малоопытный специалист» - поддержки для приобретения молодым (малоопытным) специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы
-----------------	---

Форма наставничества: (педагог – педагог)

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог-педагог».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника: _____

Ф.И.О. и должность наставника: _____

Срок осуществления плана: с 01.09.2022 по 31.05.2024

№	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	сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	октябрь	сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей.	октябрь	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей.		
1.4	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	в течение всего периода	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога		
Раздел 2. Направления профессионального развития педагогического работника					
2.1.	Изучить психологические и возрастные особенности воспитанников	сентябрь	Изучены психологические и возрастные особенности		

			воспитаннико в		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	в течение первого полугодия	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание и др.		
2.3	Освоить технологии проектирования образовательного процесса	в течение первого полугодия	Составлены планы построения форм совместной деятельности, конспекты занятий по предметам		
2.4	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности учреждения	в течение первого полугодия	Изучена и внедрена практика		
2.5	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	в течение года	На основе изучения успешного опыта организации профразвития в учреждении выбраны формы собственного профразвития на следующий год		
2.6	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и	в течение года	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении		

	коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		конфликтных ситуаций и способов их профилактик и		
2.7	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности	в течение года	Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
2.8	Подготовить отчет по результатам взаимодействия	май	Подготовлена		