

Утверждена

Педагогическим советом

МДОУ «Детский сад № 13»

Протокол № 2 от «29» ноября 2022 г.

Утверждаю:

Заведующий МДОУ «Детский сад № 13»

Ю.Е. Рогозина



Программа наставничества

в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 13» на 2022 – 2023 учебный год

Ростов
2022 г.

Содержание

Введение

1. Цель и задачи Программы
2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МДОУ «Детский сад № 13»
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 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 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: Аргасова О.С.,
воспитатель Ф.И.О. и должность наставника: Рынина И.А., воспитатель.

Форма наставничества: «педагог-педагог».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника: Шустинская А.В.,
воспитатель Ф.И.О. и должность наставника: Фролова Т.В., воспитатель.

Срок осуществления плана: с 01.09.2022 по 30.05.2023

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Факти чески й результ тат	Оценк а наста вника
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; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	октябрь			
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 воспитанников.		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	в течение первого полугодия	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как-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 практику		
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 коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	в течение года	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций и способов их профилактики 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		