

ПРИНЯТА:
на педагогическом совете
Протокол № 4 от 30.05.2023
№ 48/1 -О от 30.05.2023

УТВЕРЖДЕНА:
Приказом заведующего
МБДОУ детский сад № 25
№ 66/1 -О от 21.08.2023 г.
Е.К.Портнягина



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 25» Артемовского городского округа
на 2023–2024 учебный год**

**Артем
2023г.**

Содержание

Введение

1.Цель и задачи Программы

2.Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в
МБДОУ детский сад № 25

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 – «Воспитатель»

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

Форма наставничества: (воспитатель)

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ
НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «воспитатель».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника: Михейкина Маргарита Дмитриевна –воспитатель.

Ф.И.О. и должность наставника: Горбатенко Галина Николаевна – воспитатель высшей квалификационной категории.

Срок осуществления плана: 01.09.2023-31.05.2024 гг.

№	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		
------	--	----------	--	--	--

			воспитанников		
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		
2.4	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности учреждения	в течение первого полугодия	Изучена и внедрена в 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, педагогами	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 профилактики		
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	Подготовлен		