

«Детский сад комбинированного вида № 82»
Муниципального образования города Братска

РАССМОТРЕНА :
на педагогическом Совете
МБДОУ «ДСКВ № 82»

протокол № 3 от «19» 01 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
заведующий МБДОУ
«ДСКВ № 82»

Бузмакова Е.С.

«19» января 2023 г.



ПРОГРАММА
реализации
целевой модели наставничества
в МБДОУ «ДСКВ № 82»
«Педагогический успех»

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа наставничества муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 82»
Форма наставничества	«педагог – педагог»
Куратор	Банцова Екатерина Вячеславовна, старший воспитатель
ФИО, должность наставников	Великсар Таисия Александровна, воспитатель, Косарева Лариса Андреевна, воспитатель, Оводнева Олеся Александровна, воспитатель, Медведева Оксана Геннадьевна, музыкальный руководитель
ФИО, должность наставляемых	Пескова Наталья Олеговна, учитель - логопед Киселёва Татьяна Анатольевна, воспитатель Долгова Ольга Владимировна, воспитатель Макамбила Анастасия Николаевна – педагог-психолог.
Цель программы	Оказание помощи педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, восполнение профессиональных дефицитов.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагогов по вопросам развития профессиональных компетенций по запросам. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. 4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
Сроки и этапы реализации программы	<p>1 год</p> <p>1 этап - Подготовительный (декабрь 2022 – январь 2023 г.) Цель: Построение системы наставничества.</p> <p>2 этап. Адаптационный (январь 2023 – февраль 2023 г) Цель: Создание максимально комфортных условий, при которых работник будет чувствовать себя успешным к своей профессиональной деятельности. Разработка персональных маршрутов наставнических пар.</p> <p>3 этап. Проектировочный (основной) (март 2023г. – ноябрь 2023г.) Цель: Корректировка профессиональных умений, выстраивание программы самосовершенствования педагога.</p> <p>4 этап. Контрольно-оценочный (декабрь 2023г.) Цель: Проверка уровня профессиональной компетентности педагога, качества восполнения профессиональных дефицитов.</p>

<p>Ожидаемые результаты программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Познание педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. - Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). - Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. - Рост профессиональной и методической компетенции педагогов. - Психологическая устойчивость работника, адаптированность к работе в условиях постоянной модернизации современного образования. - Повышение компетентности самих педагогов-наставников, повышение их профессионального статуса в образовательном учреждении.
<p>Форма мониторинга результативности</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Анкетирование наставнических пар о степени удовлетворенности. - Отчет наставника о результатах работы по наставничеству за определенный период. - Количественный показатель участия наставляемого в конкурсных мероприятиях. - Транслирование опыта педагогической деятельности. - Создание работником собственного педагогического сайта, портфолио педагогических достижений.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящая программа наставничества сотрудников МБДОУ «ДСКВ № 82» (далее — Программа) разработана в соответствии с Положением о наставничестве в МБДОУ «ДСКВ № 82».
- 1.2. Важнейшим фактором, определяющим необходимость разработки и реализации Программы, является значимость социально-профессиональной удовлетворённости педагогов, имеющих профессиональные дефициты.
- 1.3. Программа направлена на повышение качества профессиональной деятельности педагогов, создание на образовательной программе дошкольного образования благоприятного социально- психологического климата.
- 1.4.

2. Цель программы

Оказание помощи педагогам, имеющим профессиональные дефициты , в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта.

3. Задачи программы

- 3.1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагогическим работникам
- 3.2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
- 3.3. Способствовать планированию карьеры педагогов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- 3.4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагогических работников.

4. Принципы программы

- 4.1. Приоритет жизни и здоровья педагога, его прав на свободу развития, образования и самообразования.
- 4.2 Добровольность и заинтересованность участия в процедуре наставничества со стороны наставника и наставляемого.
- 4.3. Поэтапность развития профессионализма педагога.
- 4.4. Вовлечение педагогов в обеспечение безопасных условий труда, выполнение требований и норм профессиональной этики и правил внутреннего трудового распорядка.
- 4.5. Ответственность руководителя, куратора и наставника за процесс профессиональной успешности наставляемого.

5. Основные направления программы

Программой предусмотрена реализация скоординированных действий по следующим основным направлениям:

- 1.1. Психологические основы:
 - оперативное и целеустремленное преодоление неизбежных трудностей в профессиональной деятельности;
 - принятие высокого социально-психологического статуса личности работника в педагогическом коллективе;
 - умение решать межличностные проблемы, принятие позиции равноправного члена коллектива.

- 1.2. Организация образовательно-воспитательного процесса:
- посещение педагогом занятий, проводимых наставниками, с их последующим анализом
- 1.3. Методическое сопровождение работника:
- умение правильно ориентироваться в потоке методической информации при подготовке к образовательной деятельности;
 - формирование потребности педагога систематически изучать имеющееся методическое сопровождение, грамотно его использовать с учетом индивидуальных особенностей воспитанников;
 - формирование опыта создания собственных методических разработок.

6. Формы и методы работы с наставляемыми.

- 1.1. Работа с наставляемым носит:
- предварительно-профилактический характер с выявлением возможных профессиональных дефицитов;
 - индивидуально-предупредительный характер, связанный с конкретной подготовкой к занятиям и различным мероприятиям;
 - курирующий характер процесса деятельности педагога.
- 1.2. Основными формами работы с наставляемым являются:
- консультирование индивидуальное;
 - анкетирование наставляемого по выявлению основных трудностей и удовлетворенности результатами собственного труда;
 - совместная работа наставника и наставляемого;
 - привлечение наставляемого к участию в активных формах по обмену опытом работы: семинарах, конкурсах, конференциях, практических занятиях, мастер-классах и т.д.;
 - самостоятельная работа наставляемого, а также его творческая деятельность;
 - координирование деятельности наставляемого со стороны наставника, куратора и руководства.
- 1.3. Срок реализации программы наставничества: 1 год, с возможностью продления по заключению наставника и согласию наставляемого.

6. Основные мероприятия программы.

1 этап - Подготовительный

Цель: Построение системы наставничества.

Задачи:

- Определение целей и задач наставничества.
- Выбор и утверждение наставнических пар.
- Внедрение системы наставничества.
- Поддержка системы наставничества.

Мероприятия:

- Определение критериев, по которым выбираются кандидатуры наставников.
- Освещение круга обязанностей, направлений и условий работы кандидатам в наставники.
- Выбор вариантов взаимодействия.
- Подготовка информационных каналов
- Выбор ответственного (назначение куратора наставнической деятельности в ДОУ).
- Оформление документации, регламентирующей весь процесс.

- Разработка методических материалов по организации наставничества в ДОУ.
- Повышение квалификации наставников.

2 этап. Адаптационный

Цель: Создание максимально комфортных условий, при которых работник будет чувствовать себя успешным к своей профессиональной деятельности. Разработка и реализация программы адаптации.

Задачи:

- Ознакомление со структурой и задачами ООП.
- Организация изучения нормативной правовой базы, должностных обязанностей и порядка их исполнения.
- Изучение нравственных и профессионально-этических основ педагогической деятельности.
- Ознакомление с порядком и особенностями ведения служебных документов, правилами работы со служебной информацией.
- Оказание помощи в процессе адаптации и преодолении профессиональных трудностей.
- Оказание помощи в процессе психофизической и социально-психической адаптации.

Мероприятия:

- Методическая, консультационная помощь участникам реализации целевой модели наставничества в ДОУ
- Педагогический совет «Наставничество, как фактор профессионального роста педагога»
- Практикум «Составление персональных маршрутов наставнических пар реализации программы наставничества»

3 этап. Проектировочный (основной)

Цель: Корректировка профессиональных умений, выстраивание программы самосовершенствования работника.

Задачи:

- Обеспечение непрерывности профессионального становления работника в сотрудничестве субъектов образовательного процесса.
- Психологический тренинг «Коммуникация как фактор психологического комфорта педагога»
- Семинар «Развитие презентационной компетенции»
- Транслирование опыта работы в рамках образовательных мероприятий разного уровня
- Участие в муниципальных конкурсах педагогического мастерства
- Создание условий для устранения профессиональных дефицитов через семинары, вебинары, КПК
- Круглый стол «Итоги, планы, достижения»

4 этап. Контрольно-оценочный

Цель: Проверка уровня профессиональной компетентности наставляемого

Задачи:

- Оценка качества восполнения профессиональных дефицитов наставляемого
- Определение качества деятельности наставников
- Оценка качества процесса управления системой наставничества

Мероприятия:

- Анкетирование «Оценка профессионального роста участников программы наставничества»
- Оценка качества процесса реализации программы:
 - самоанализ
 - анализ документации
 - наблюдение

7. Планируемые результаты

7.1.Познание наставляемыми своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.

7.2. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

7.3.Рост профессиональной и методической компетенции наставляемых, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

7.4.Психологическая устойчивость наставляемого, в условиях постоянной модернизации современного образования.

7.5.Повышение компетентности самих педагогов-наставников, повышение их профессионального статуса в образовательном учреждении.

8.Документация

- Дорожная карта реализации целевой модели наставничества
- Дневник наставляемого (приложение № 1)
- Дневник наставника (приложение № 2)
- Отчёт наставника (приложение № 3)
- Лист оценки работы наставника (приложение № 4)
- Портфолио наставнической пары (методические материалы, результаты распространения опыта)

ДНЕВНИК НАСТАВЛЯЕМОГО

ФИО наставляемого:

 ФИО наставника:

 Форма наставничества:

 Направление:

 Наименование проекта:

Дата встречи	Какие изменения произошли с момента последней встречи	Новый запрос (какие появились вопросы с момента последней встречи)	Содержание встречи	Затруднения, возникшие в процессе встречи (при наличии)	Шкала удовлетворенности встречей (от 1 до 3, где: 1 – ничего не понял, 2 – остались вопросы, 3 – все понятно)
....					
....					
....					
Показатель удовлетворенности взаимодействия с наставником:					
0-1 – низкий					
1-2 – средний					
2-3 – высокий					

Наставляемый: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)

Куратор: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)

ДНЕВНИК НАСТАВНИКА

ФИО наставника:

ФИО наставляемого:

Форма наставничества:

Направление:

Наименование проекта:

Дата встречи	Формат и форма встречи (очно/дистанционно; индивидуальная/групповая; диалог / обсуждение / экскурсия / публичная лекция / практическая работа над проектом)	Цель (тема встречи)	Содержание	Результат	Шкала моего эмоционального и профессионального состояния от 1 до 3 (где 3 – позитивно и мотивированно, 2 – заинтересовано, но безынициативно, 1 – негативно и бесполезно)	Шкала обратной связи от наставляемого от 1 до 3 (где 3 – активно реагировал и выражал интерес, 2 – был заинтересован, но неохотно участвовал, 1 – был пассивен и не заинтересован)
....						
....						
Показатель удовлетворенности взаимодействия наставнической пары: 0-1 – низкий 1-2 – средний 2-3 – высокий						

Наставник: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)

Куратор: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)

ОТЧЕТ НАСТАВНИКА

ФИО наставника: _____

Форма наставничества: _____

Направление: _____

Наименование проекта: _____

№ п.п.	ФИО наставляемого	Планируемые результаты	Краткая характеристика достигнутых результатов
1.	
2.	

Наставник: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)

Куратор: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)

ЛИСТ ОЦЕНКИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА
(оценивает куратор программы наставничества)

ФИО наставника _____

ФИО наставляемого _____

Программа наставничества _____

Период реализации программы наставничества _____

Показатели	Критерии	Факт	Баллы
Доля исполненных мероприятий плана наставнической деятельности от общего числа мероприятий, предусмотренных планом работы наставника (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Доля исполненных мероприятий индивидуального плана профессионального развития наставляемого от общего числа мероприятий, предусмотренных индивидуальным планом развития наставляемого (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Своевременность исполнения мероприятий, предусмотренных планами (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Достижение показателей эффективности работы наставляемого (соотношение планируемых результатов с достигнутыми) (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Итого:			

Критерии оценки

Баллы	Значение оценки
2,3 и менее	Неудовлетворительное исполнение
2,4 – 3,1	Удовлетворительный уровень выполнения, есть существенные замечания
3,2 – 3,6	Хороший уровень выполнения, есть незначительные замечания
3,7 - 4	Высокий уровень выполнения. Заслуживает поощрения

Предложения:

Куратор программы наставничества _____

подпись / ФИО

Дата _____