

Утверждаю:
Заведующий МКДОУ ДС № 32
«Росинка» х.Соленое Озеро



А.П.Коваленко

Приказ №103-ОД от 02.09.2024г.

Персонализированная Программа наставничества для педагогического персонала МКДОУ ДС № 32 «Росинка» х.Соленое Озеро на 2024-2025 учебный год

1. Общие положения программы наставничества

- Программа наставничества (далее — Программа) является частью системы обучения педагогических работников, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности, испытывающий трудности в реализации образовательного процесса.

2. Цели Программы:

- Оказать помощь в проектировании и организации образовательной деятельности с детьми в соответствии с их возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.
- Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога.
- Сформировать у педагога потребность в непрерывном самообразовании.
- Развить культуру наставничества в образовательной организации;
- Снизить текучесть персонала в период испытательного срока.

3. Задачи Программы:

- создать мотивацию у наставников к передаче знаний и навыков;
- повысить качество и наладить процесс обучения навыкам профессии;
- развить способности педагога самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности;
- повысить профессиональный уровень.

4. Целевая группа:

- Для педагогических работников, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности, испытывающий трудности в реализации образовательного процесса.

5. Сроки Программы:

В программу включается каждый педагог Образовательной организации, нуждающийся в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности, испытывающий трудности в реализации образовательного процесса. Срок реализации 1 год.

6. Методы Программы:

- инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;
- профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой образовательной программой, действующими нормативами, особенностями контингента (при наличии инклюзивного образования или обучающихся с ОВЗ);

- формирование умений выполнения образовательных задач;
- метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение опыта, решение педагогических кейсов;
- метод делегирования;
- практическое обучение: формирование навыков, активные методы обучения.

7. Порядок формирования группы наставников:

Состав наставников формируется из списка сотрудников на основании критериев:

- наличие высокого уровня профессиональных компетенций и практических навыков (специалист Высшей категории);
- опыт работы не менее 5 лет в образовательной организации;
- способность и желание передавать свой профессиональный опыт;
- лояльность к ДОО;
- хорошие коммуникативные навыки и гибкость в общении.

8. Контроль:

- Качества работы наставника осуществляет заведующий на основании:
 - анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки);
 - выявления уровня профессиональной подготовки стажера;
 - получения обратной связи от сотрудника по качеству и эффективности работы наставника.
- Оценку деятельности стажера осуществляет наставник на основании:
 - какие функции выполняются уже хорошо, а что требует дополнительного внимания;
 - насколько сотрудник продвинулся в освоении ключевых компетенций должности;
 - результатов деятельности.

9. Ответственность:

За качество работы наставника – заведующий.

За организацию и качество передачи теоретических и профессиональных навыков, за качество работы сотрудника, предотвращение ошибок – наставник.