

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение Белоярского района «Детский сад
комбинированного вида «Березка» г. Белоярский»**

ПРИНЯТА

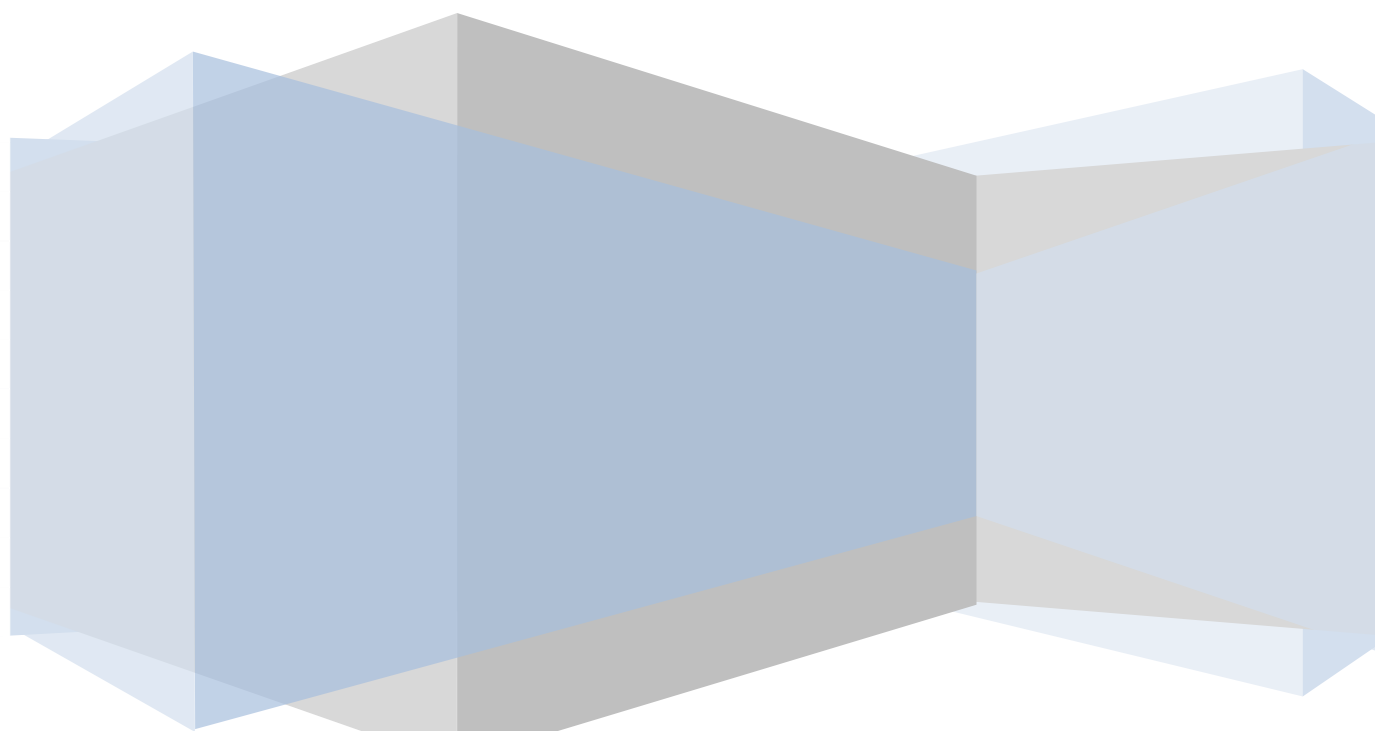
решением Педагогического совета
МАДОУ «Детский сад «Березка» г. Белоярский»
протокол от 31 августа 2023 года № 1

УТВЕРЖДЕНА

приказом заведующего
МАДОУ «Детский сад «Березка» г. Белоярский»
от 31 августа 2023 года № 178

**«ОТ ТЕОРИИ К ИКТ -
КОМПЕТЕНТНОМУ ПЕДАГОГУ»**
**Персонализированная программа
наставничества на 2023-2024 учебный год**

**Автор-составитель:
Лубягина Т. А., старший воспитатель**



Содержание

Пояснительная записка	3
Цели и задачи программы.....	3
Сроки и этапы реализации.....	4
Ожидаемые результаты.....	5
Система мониторинга	6
Механизм реализации программы	8
Содержание работы с педагогами	9
Список используемой литературы	10

Персонализированная программа наставничества педагогических работников МАДОУ «Детский сад «Березка» г. Белоярский» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимодействия наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа направлена на повышение качества профессиональной деятельности наставляемого, создание благоприятного социально-психологического климата, повышение профессиональной компетентности педагогов в использовании информационно – коммуникативных технологий. Где важными условиями успешного взаимодействия наставника и наставляемого являются соблюдение принципа добровольности, принятие своей роли, наличие объединяющих факторов: общность профессиональных интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, уважение и доверие, мотивация к профессиональному росту и развитию, а также готовность к наставническому взаимодействию.

Цель Программы

Повышение ИКТ компетентности педагогов как способ достижения качества образования.

Задачи Программы

-  Оказывать помощь в профессиональной информационной компетентности, методической поддержки в отношении, которого осуществляется наставничество.
-  Способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды.
-  Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными образовательными технологиями.

Сроки и этапы реализации Программы

1 этап - Адаптационный (сентябрь-октябрь 2023г.)

Цель: Определение сформированности профессионально значимых качеств педагогов, разработка персонализированной программы наставничества, создание условий, при которых наставляемый будет чувствовать себя успешным в своей профессиональной деятельности.

2 этап - Проектировочный (основной) (ноябрь – апрель 2024г.)

Цель: Корректировка профессиональных умений, сформированность потребности у педагогов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в самосовершенствовании

3 этап - Контрольно-оценочный (май 2024г.)

Цель: анализ сформированности у педагогов потребности к рефлексии собственной деятельности, умения управлять своим профессиональным развитием, уровня профессиональной компетентности

Формы работы

-  анкетирование педагогов;
-  консультирование групповое и индивидуальное;
-  совместная деятельность наставника и наставляемого;
-  привлечение педагогов к участию в активных формах по обмену опытом работы: семинарах, конкурсах, конференциях, практических занятиях, мастер-классах и т.д.;
-  курирование самостоятельная работа работника, а также его творческая деятельность;
-  координирование деятельности работника со стороны наставника и руководства

Виды наставничества

-  *Виртуальный* (дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно- коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др.);
-  *Групповой* (форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемыходновременно (от двух и более человек);

- ✚ *Ситуационный* (наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них)

Ожидаемые результаты Программы

- ✚ Рост профессиональной и методической компетенции педагогов, повышение уровня его готовности к инновационной деятельности;
- ✚ Психологическая устойчивость педагогов, адаптированность к работе в условиях постоянной модернизации современного образования;
- ✚ Повышение компетентности самого педагога - наставника, повышение его профессионального статуса;
- ✚ Наличие представлений о дидактических возможностях ИКТ;
- ✚ Использование Интернета и цифровых образовательных ресурсов в педагогической деятельности;
- ✚ Формирование положительной мотивации к использованию ИКТ;
- ✚ Овладение методическими приемами использования ИКТ в образовательном процессе.

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества используется модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- ✚ Реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- ✚ Изменения в знаниях и их оценки;
- ✚ Изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
- ✚ Общая оценка результатов для образовательной организации:

1) оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является *анкетирование*. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- ✚ сроки и условия обучения;
- ✚ способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- ✚ квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- ✚ качество наставничества;
- ✚ причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- ✚ пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника;

2) оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной

программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – *тестирование*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации персонализированных программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним;

3) оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано *наблюдение* со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег.

Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться *анкеты, опросники, непосредственное не включённое наблюдение*;

4) оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.

Механизм реализации программы

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставником, контролируется старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставника. Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет педагога педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, представляются на итоговом педагогическом совете.

Содержание работы на 2023-2024 учебный год

Сентябрь	Октябрь	Ноябрь
Анализ использования педагогами компьютерных технологий, уровень сформированности навыка работы на компьютере Научить педагогов пользоваться современным средством общения, для самообразования, переговорной площадкой для педагогов Осознание педагогами дидактических возможностей современных ИКТ	Повышение качества освоения программного содержания воспитанниками ДООУ на основе применения новых подходов с использованием современных информационных технологий Рекомендации для педагогов Представление об использовании программ Microsoft Word, и ресурсов сети Интернет в профессиональной деятельности Умение создавать документы с использованием программ	Развитие коммуникативных компетенций педагога Виды облачных хранилищ, основные виды работы с ними. Практическое задание по созданию анкеты, таблицы и презентации
Декабрь	Январь	Февраль
Познакомить педагогов с технологией мнемотехника Овладение приемами создания мнемотаблиц в Yandex - формах	Научить педагогов разрабатывать буклеты, памятки, брошюры для родителей в программе Microsoft паблик	Познакомить педагогов с российскими бесплатными сервисами https://podpis-online.ru
Март	Апрель	Май
Знакомство с приемами и способами создания дидактических пособий. Познакомить педагогов с технологией создания развивающих игр для дошкольников» в онлайн сервисе Learning Apps и возможности его использования в работе с детьми и родителями	Научить педагогов правильно оформлять презентации Использование интерактивных игр, тестов, созданных с помощью Power Point	Анализ эффективности проекта по формированию ИКТ- компетенции у педагогов

1. Асаева, И.Н. Развитие профессиональных компетенций воспитателей дошкольных учреждений разных видов / И. Н. Асаева // URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/razvitiyeprofessionalnyh-kompetentsiy-vospitateley-doshkolnyh-uchrezhdeniy-raznyu>.
2. Дерновский, И. Д. Инновационные педагогические технологии: учебное пособие / И. Д. Дерновский. — М. : Академия, 2004. — 352 с.
3. Иванова Е.В. «Повышение ИКТ-компетентности педагогов ДОУ» // Старший воспитатель, - № 12, 2009.
4. Комарова И.И., Туликов А.В. Информационно-коммуникационные технологии в дошкольном образовании. - М.: Мозаика-Синтез, 2013.
5. Майер, А. А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования / А. А. Майер // Управление ДОУ. - 2007. - № 1. - С. 8-15.
6. Микляева Н.В., Романова О.Ю. Инновации в методической работе дошкольных учреждений. – М.: АРКТИ, 2010.
7. Удовидченко Р.С., Киреев В.С. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6;
8. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=16909> (дата обращения: 25.06.2023).