

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа № 4 п.г.т. Безенчук муниципального района
Безенчукский Самарской области

СОГЛАСОВАНО:
С Управляющим советом
ГБОУ СОШ № 4 п.г.т. Безенчук
_____ О.Ю. Гурова



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ № 4 п.г.т. Безенчук
_____ Л.В. Шеховцова

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Сенсорное развитие детей 1-3 лет посредством дидактических игр»

Составитель:

Хорошева Ирина Юрьевна,
воспитатель высшей
квалификационной категории
СП «детский сад «Росинка»
ГБОУ СОШ №4 п.г.т. Безенчук

2024 г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	«Сенсорное развитие детей 1-3 лет посредством дидактических игр»
Форма наставничества	воспитатель-воспитатель
ФИО, должность наставника	Хорошева Ирина Юрьевна, воспитатель
Сведения о наставнике: - педагогический стаж работы; - стаж наставнической деятельности; - информация об аттестации; - профессиональные достижения (награды (1-2 самые значимые)); - результативность участия в конкурсной деятельности (2-3 самые значимые); - дополнительные сведения (в случае необходимости обоснования назначения наставником)	- педагогический стаж работы: 33 года - стаж наставнической деятельности: - информация об аттестации: высшая квалификационная категория (приказ от 24.12.2020); - профессиональные достижения: 1 место в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года-2017» (муниципальный этап); лауреат окружного этапа конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года-2017»; участие в основной номинации областного конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года-2018». - результативность участия в конкурсной деятельности: ежегодно принимает участие в конкурсах различного уровня по различным направлениям педагогической деятельности и занимает призовые места. - дополнительные сведения: обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.
ФИО, должность, педагогический стаж работы наставляемого (-ных)	Жукова Анастасия Вячеславовна, 2 года
Цель программы	Передать положительный педагогический опыт по развитию сенсорных способностей детей раннего дошкольного возраста
Задачи программы	1. Оказать помощь во внедрение технологий и распространении собственного педагогического опыта. 2. Создать условия для обогащения и накопления знаний педагога о сенсорном опыте детей в ходе предметно-игровой деятельности через игры с дидактическим материалом. 3. Повысить педагогическое мастерство наставляемого педагога в плане подготовки и организации дидактических игр, развивающих сенсорные способности детей раннего дошкольного возраста. 4. Формировать умение теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы. 5. Способствовать созданию в группе наставляемого педагога оптимальной развивающей предметно-пространственной среды по сенсорному развитию младших дошкольников.
Сроки и этапы реализации программы	23.05.2024 – 23.05.2025 1 этап: подготовка условий для запуска программы наставничества. Задачи этапа:

- обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества;
- информировать коллектив о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов, молодых специалистов;
- сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;
- определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;
- сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы

2 этап: формирование базы наставляемых.

Задачи этапа:

- организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам;
- включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.

3 этап: формирование базы наставников.

Задачи этапа:

- собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов;

4 этап: отбор и обучение наставников.

Задачи этапа:

- разработать критерии отбора наставников под собранные запросы;
- организовать отбор и обучение наставников.

5 этап: формирование наставнических пар или групп.

Задачи этапа:

- разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп;
- обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника.

6 этап: организация работы наставнических пар или групп.

Задачи этапа:

- выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы;
- проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;
- при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и);
- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;
- собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;
- разработать систему поощрений наставников.

7 этап: завершение реализации программы наставничества.

Подведение итогов.

Задачи этапа:

- организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы

	<p>на наставляемых;</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - реализовать систему поощрений наставников; - организовать семинар для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли
Ожидаемые результаты программы	<p>Наставляемые педагоги СП «детский сад «Росинка» приобретут возможность личностного и профессионального роста.</p> <p>Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в образовательной организации.</p> <p>Ускорится процесс профессионального становления педагогов/специалистов.</p> <p>Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.</p>
Форма мониторинга результативности	<p>Мониторинг оценки эффективности программы наставничества (в соответствии с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам»). Форма мониторинга «учитель-учитель»</p>

Индивидуальный план

(комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары/группы

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат
Формирование у педагога умения создавать оптимальные условия для обогащения и накопления сенсорного опыта детей в ходе предметно-игровой деятельности через игры с дидактическим материалом	Обмен опытом по теме «Сенсорное развитие посредством дидактических игр»	май-октябрь	очный	
Формирование у педагога умения обогащать чувственный опыт детей раннего возраста посредством интеграции разнообразных видов деятельности и максимально его использовать для оптимизации познавательной активности	Мастер-классы по теме: «Дидактические игры как средство сенсорного развития детей раннего возраста», «Планирование работы по сенсорному развитию детей раннего возраста», «Авторские дидактические пособия по сенсорному развитию». Оказание методической помощи в проведении мониторинга сенсорного развития детей раннего дошкольного возраста	В течении года	очный	
Формирование умения по составлению перспективного планирования для деятельности кружка «Малышата-сенсорята» на 2024-2025 учебный год	Помощь в разработке дополнительной образовательной программы и проведении занятий с детьми	Сентябрь 2024	очный	
Формирование умения взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников по развитию и накоплению сенсорного опыта детей раннего дошкольного возраста	Помощь в составлении плана работы с родителями, методическое сопровождение по проведению собраний и индивидуальных бесед	В течении года	очный	
Развитие у педагога умения составлять методические разработки развлечений, досуговых занятий с детьми раннего возраста.	Тематические встречи, помощь в выборе форм и методов проведения мероприятий, совместная разработка сценариев и технологических карт	В течении года	очный	

<p>- Выявить направления педагогической работы, вызвавшие у педагога наибольшие затруднения для дальнейшей коррекционной работы по совершенствованию практических навыков применения дидактических игр для формирования сенсорных навыков детей раннего дошкольного возраста.</p> <p>- Скорректировать самостоятельную методическую деятельность педагога по направлению выбранной темы самообразования.</p>	<p>Собеседование по итогам первой части программы наставничества. Помощь в определении с темами самообразования педагогов.</p>	<p>Апрель – май 2025</p>	<p>очный</p>	
<p>- Развивать умения педагога по созданию оптимальной развивающей предметно-пространственной среды по сенсорному развитию младших дошкольников.</p>	<p>Мастер-класс «Изготовление развивающих авторских дидактических пособий по сенсорному развитию дошкольников»</p>	<p>Апрель-май 2025</p>	<p>очный</p>	
<p>- Анализ деятельности педагога по итогам реализации программы наставничества, дать рекомендации по интересующим вопросам развития и накопления сенсорного опыта детей раннего возраста в ходе ООД и режимных моментов.</p>	<p>Собеседование</p>	<p>Май 2025</p>	<p>очный</p>	
<p>Наблюдение за внедрением комплекса игр по сенсорному развитию малышей с использованием различных форм организации (группа, подгруппа, индивидуальная работа);</p> <p>- Наблюдение за подготовкой к ООД, развлечениям, индивидуальной работе и т.д. и за методическими приемами, используемыми в ходе построения работы с детьми.</p>	<p>Взаимопосещение различных образовательных ситуаций педагогами и наставником, проведение творческой – мастерской наставником с группой наставляемого</p>	<p>Январь-май 2025</p>	<p>очный</p>	
<p>- Анализ проведенной работы в методической паре, выявление недочетов и коррекция их в дальнейшей работе</p>	<p>Собеседование по итогам реализации программы наставничества</p>	<p>Май 2025</p>	<p>очный</p>	
<p>- Анализ методической деятельности пары за период реализации программы наставничества, диагностика изменений в уровне профессионализма педагогов</p>	<p>Подведение итогов работы методической пары учитель-учитель</p>	<p>Май 2025</p>	<p>очный</p>	

* Комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы необходимо планировать и реализовывать с учетом следующих документов образовательной организации и примерных форматов работы:

<p>Наставническая пара/группа</p>	<p>Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации</p>	<p>Примерные форматы работы (список не является исчерпывающим и может быть расширен, исходя из опыта работы образовательной организации и её возможностей)</p>
<p>"Учитель-учитель"</p>	<p>Программа развития образовательной организации Годовой план работы образовательной организации Планы работы методического совета/методических объединений/научно-методических советов или центров Программы/дорожные карты методического/кадрового сопровождения деятельности Программы/планы повышения квалификации Программы/планы самообразования Дорожные карты/программы/планы по повышению уровня профессиональных компетенций педагогических работников Программы/планы по поддержке профессиональной деятельности молодых специалистов и т.п.</p>	<p>Конкурсы разного уровня Курсы повышения квалификации Творческие мастерские Школы молодого педагога Школы педагогического мастерства Серии семинаров Разработки информационно-методических пособий, сборников Образовательные и проектные сессии Тренд-сессии Хакатоны Форумы Деловые игры Образовательные курсы</p>

МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
Форма "учитель - учитель"

Форма наставничества "учитель - учитель" предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? *да/нет+

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	------------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? (да/нет)

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	------------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? (да/нет)