

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 45 «Малыш»»

Программа *Наставничества*

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 45 «Малыш»»

УТВЕРЖДЕНО:
Н.Н. Мошканова,
Заведующий МБДОУ №45 «Малыш»
Приказ № 45/117од от «30» августа 2021г.



Рассмотрена и принята:
Педагогическим советом МБДОУ № 45 «Малыш»
Протокол № 1 от «30» августа 2021г.



г. Железнодорожск

I. Введение

1.1. Пояснительная записка

Программа наставничества в МБДОУ № 45 «Малыш» — это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление – оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Вхождение молодого педагога в профессию - это период перехода от теоретических знаний, полученных в учебных заведениях, к непосредственному применению их на практике. И, от того, как педагог его пройдет, зависит дальнейшее развитие его профессиональной деятельности, и как следствие качество образовательных услуг.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Наставник – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Молодой педагог – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Куратор – сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

1.2 Цели и задачи программы

Цель: Оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Задачи:

1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДООУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;

3. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;

4. Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;

5. Активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДООУ, муниципального, регионального и федерального уровней; 6. Обеспечение тьюторского сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;

7. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

8. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

1.3. Условия эффективности реализации программы:

- Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- Сочетание теоретических и практических форм;
- Мониторинг результатов работы;
- Взаимосвязь всех направлений методической деятельности, ее форм и методов.

1.4. Планируемый результат:

- рост профессиональных компетентностей молодых педагогов, повышение уровня их готовности к профессиональной деятельности;
- качественное изменение отношений в коллективе;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- познание себя как педагогов, ориентация на ценности саморазвития.

II. Основная часть

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики МБДОУ № 45 «Малыш», помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Наставничество стимулирует потребности молодого воспитателя в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых воспитателей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, узкий специалист), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника. Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества. Исходя из образовательных потребностей МБДОУ № 45 «Малыш», в данной целевой модели наставничества рассматривается 1 форма наставничества: «Педагог- педагог».

2.1. Варианты программы наставничества «Педагог-педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка в приобретении необходимых профессиональных навыков и их практическое закрепление на месте работы
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психозмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями
«Опытный педагог – неопытный педагог»	Методическая поддержка

2.2. Критерии отбора наставника.

Квалификация сотрудника	Должность: педагог первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
-------------------------	---

Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.
Профессиональные знания и навыки	- глубокое знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание компьютерных программ.
Профессионально важные качества личности	- умение обучать других; - умение слушать; - умение говорить (грамотная речь); - аккуратность, дисциплинированность; - ответственность; - ориентация на результат; - командный стиль работы.
Личные мотивы к наставничеству	- потребность в приобретении опыта управления людьми; - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

2.3. Этапы реализации программы формы наставничества «Педагог – педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Подготовка дорожной карты
Представление программы наставничества в форме «Педагог – педагог».	Педагогический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Выбор кандидатуры наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса.

Формирование пар, групп.	Обсуждение вопросов
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы

Система работы с молодыми педагогами:



2.4. Примерная дорожная карта сопровождения молодого педагога.

№ п/п	Направление	Содержание	Ответственный
1.	Знакомство с молодым воспитателем	Анкетирование «Давайте познакомимся» Организация наставничества для молодых педагогов	Старший воспитатель, педагог - наставник
2.	Изучение нормативно-правовой базы	<p>Педагогические чтения ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 27.10.2020 № 32 «Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил и норм СанПиН 2.3/2.4.3590-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации питания населения»», Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»», Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2021 г. N 2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания», Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30.06.2020 № 16 «Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил СП 3.1/2.4.3598-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации работы образовательных организаций и других объектов социальной инфраструктуры для детей и молодежи в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»».</p> <p>Семинар «Организация образовательного процесса в условиях реализации ФГОС ДО»</p> <p>Индивидуальное консультирование педагогов по запросам</p>	Заместитель заведующего, старший воспитатель
3.	Организация образовательного процесса в ДОУ	<p>Консультация «Основная образовательная программа дошкольного образования МБДОУ №45 «Малыш»</p> <p>Мастер - класс педагогов - наставников: «Вариативные формы и методы организации образовательной деятельности в соответствии с ООП ДО».</p> <p>1. "Мнемотехника" 2. "Нестандартное дидактическое оборудование" 3. ТРИЗ</p> <p>Семинар на тему: «Режим дня» 1. Что надо знать о режиме дня.</p>	Заместитель заведующего, старший воспитатель, педагог - наставник

		<p>2. Организация режимных процессов в разных возрастных группах.</p> <p>3. Методические рекомендации по планированию режимных процессов.</p> <p>4. Составление конспекта режимных моментов.</p>	
		<p>Семинар - практикум "Планирование образовательного процесса в рамках комплексно-тематического планирования в условиях реализации ФГОС ДО"</p> <p>1. «Планирование воспитательно-образовательной деятельности».</p> <p>2. «Планирование работы с родителями».</p> <p>3. "Планирование воспитательно-образовательной деятельности в летний оздоровительный период"</p>	
		<p>Практикум «Игра - основной вид деятельности детей дошкольного возраста»</p> <p>1. Особенности игровой деятельности на разных возрастных этапах.</p> <p>2. Классификация игр.</p> <p>3. Организация и руководство игровой деятельностью детей.</p> <p>4. Создание условий для организации самостоятельных игр детей.</p>	
		<p>Семинар «Организация развивающей предметно - пространственной среды в возрастных группах детского сада».</p>	
		<p>Консультации педагогов по запросам.</p>	Заместитель заведующего, старший воспитатель, педагог - психолог
		<p>Педагогический квест «В мире игровых технологий»</p>	
4.	Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя	<p>Тренинг "Эмоциональная стрессоустойчивость педагога"</p>	Педагог - психолог
5.	Взаимодействие с семьями воспитанников	<p>Педагогические посиделки «Семья и детский сад».</p> <p>Знакомство с педагогическими практиками коллег:</p> <p>1. Традиционные и нетрадиционные формы работы с родителями.</p> <p>2. Методика проведения родительского собрания.</p> <p>3. Способы выхода из конфликтных ситуаций в работе с семьёй.</p> <p>4. Требования к проведению родительских собраний.</p> <p>5. Решение педагогических ситуаций по взаимодействию с семьёй.</p>	Заместитель заведующего, старший воспитатель, педагог - психолог
6.	Творческая педагогическая деятельность	<p>«Профессиональное самосовершенствование»</p> <p>1. Презентации молодых педагогов «Я и мои воспитанники», достижения педагогической деятельности.</p>	Заместитель заведующего, старший воспитатель

		2. Анкетирование «Мои достижения и проблемы» 3. Организация и проведение открытых показов 4. Рефлексия молодых педагогов	
7.	Мониторинг реализации программы "Школа молодого воспитателя"	Сбор и анализ информации о состоянии образовательного процесса и профессионального развития педагогов.	Заместитель заведующего, старший воспитатель

3. Организационный отдел

3.1. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором.

На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные дорожные карты работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества, промежуточный и итоговый.

Контроль и реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете. Оформление результатов. По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен аналитический отчет по реализации программы наставничества.

Сбор данных для аналитического отчета осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Результативность реализации программы

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОУ;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития;
- в организации профессиональной деятельности педагога имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;

По итогам данной работы воспитатели приобретут ряд профессиональных умений:

- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умения применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;
- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с ребенком и др.

Воспитатели приобретут и самое главное умение - умение общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.