

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
СП «Детский сад Аленушка»
ГБОУ СОШ №3 г.Похвистнево
Протокол № 2
От «26» ноября 2021г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ №3
города Похвистнево
Козлова Л.А.
«26» ноября 2021г

ПРОГРАММА

по организации наставничества

в структурном подразделении «Детский сад Аленушка»
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы №3 города
Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области

г.Похвистнево, 2021г.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Содержание	Страница
Раздел 1 Пояснительная записка		
1.1.	Актуальность и новизна Программы	3
1.2.	Цели и задачи программы	5
1.3.	Планируемые результаты реализации Программы	5
1.4.	Основные принципы Программы	6
Раздел 2 Содержательный раздел		
2.1.	Этапы и сроки реализации Программы	6
2.2.	Организационные основы наставничества	8
2.3.	Формы и методы работы с молодыми педагогами	9
2.4.	Механизм реализации Программы	10
Раздел 3 Оценка эффективности реализации Программы		
3.1.	Оценка эффективности реализации Программы	11
Заключение		11
Литература		12
Приложение		13

РАЗДЕЛ 1

Пояснительная записка

В современных условиях реформирования системы образования молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. В системе наставничества отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

В результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей появилась необходимость создания программы наставничества. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, специалистами, не имеющими опыт работы в дошкольном образовании или имеющих опыт менее трех лет и с педагогами, не имеющими квалификационную категорию. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, педагогам.

Программа по организации наставничества разработана с учетом:

- Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказа Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;
- Национального проекта «Образования»;
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

1.1. Актуальность и новизна Программы

В практике работы любой дошкольной образовательной организации часты случаи, когда принятый на работу педагог – недавний выпускник вуза, колледжа или педагог, пришедший из другой профессии, в реальности

испытывает большие трудности в начале своей профессиональной карьеры. Этот факт объясняется естественным процессом адаптации сотрудника к новым условиям, к новым требованиям организаций и т.д..

Найти готового специалиста, который сможет приступить к работе без специально организованного сопровождения, почти невозможно. Молодые педагоги часто нуждаются в более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного образования, в освоении новых педагогических технологий.

Начинающие педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Именно поэтому, целенаправленно управлять процессом развития личности молодых педагогов должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

В нашем ДОО используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов. Это позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

Основные термины.

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

Наставник – опытный педагог ДОО, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.

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

В СП «Детский сад Аленушка» (далее – ДОО) это:

- педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;
- педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3 лет;
- педагоги, не имеющие квалификационной категории.

Критерии отбора наставников – это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

1.2. Цели и задачи программы

Цель: организация работы по обеспечению помощи и поддержки начинающим педагогам в становлении их профессиональной компетенции в условиях реализации ФГОС ДО.

Задачи:

- оказывать практическую помощь молодым педагогам в период их адаптации в дошкольной образовательной организации;
- обеспечивать непрерывность профессионального образования молодого педагога, повышать его теоретико-методический уровень и квалификацию;
- обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности;
- оказывать помощь в работе с детьми с ОВЗ;
- создавать условия для самореализации и саморазвития молодых педагогов;
- создавать условия для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию.

1.3. Планируемые результаты реализации Программы

Молодому педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу – наставнику наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом.

Планируемые результаты наставничества:

- повышен уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;
- создан положительный настрой в профессиональной деятельности;
- передан накопленный наставниками опыт;
- регулируется текучесть кадров;
- увеличена доля молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня;
- участие молодых педагогов в конференциях, семинарах, публикациях различного уровня.
- улучшено качество воспитательно-образовательного процесса в ДОО;
- ускорен процесс профессионального становления молодого специалиста.

В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков, мотивацию к работе. Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике полученные теоретические знания. Наставничество предусматривает наличие критериев к отбору самого педагога – наставника. Им может быть выбран только тот работник ДОО, который отвечает ряду требований:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- обладает коммуникативными навыками и гибкостью в общении;
- имеет стабильные показатели в работе и опыт воспитательной и методической работы;
- высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 5-и лет;
- имеет первую или высшую квалификационную категорию;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом

1.4. Основные принципы Программы

- Добровольность и целеустремленность работы наставника.
- Морально-психологическая совместимость наставника и молодого педагога
- Доброжелательность и взаимное уважение.
- Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием годового плана и основной образовательной программы ДОО
- Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.

РАЗДЕЛ 2.

Содержание программы

2.1. Этапы и сроки реализации программы

Программа рассчитана на 1 год и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных целей и задач.

Организация наставничества включает в себя три этапа.

Первый этап – адаптационный. Определяются обязанности и права молодого педагога, а также исходный объем его знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества. Процесс повышения профессионализма молодых педагогов строится с учетом следующих факторов:

- базового образования;
- личных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т. п.);
- педагогических потребностей.

В зависимости от результатов адаптационного этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

Второй этап – основной. Педагог – наставник разрабатывает индивидуальный план наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы, направленный на:

- знакомство молодого педагога с программами, реализуемыми ДОО и рабочей документацией,
- участие в работе методических объединений, творческих групп;
- участие в режимных моментах и мероприятиях ДОО

Наставник предоставляет молодому педагогу материалы для самосовершенствования.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещениями и обсуждениями непрерывной образовательной деятельности) имеют инновационные: психологические тренинги, творческие группы, конкурсы, «круглые столы», «мозговой штурм», разработка и презентация моделей образовательной деятельности с детьми. Педагог – наставник помогает молодому коллеге создать персональный сайт, куда размещаются консультации для родителей,

педагогические находки, методические рекомендации и разработки. Следует подчеркнуть взаимовыгодное сотрудничество педагога – наставника и новичка в русле аттестации на педагогическую категорию.

Третий этап – контрольно-оценочный. Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагога. Педагог – наставник не просто передает молодому педагогу необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

2.2. Организационные основы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа руководителя СП «Детский сад Аленушка» ГБОУ СОШ №3 города Похвистнево. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого педагога на должность.

Руководство деятельностью наставников осуществляется куратором по реализации Программы наставничества (ПН).

Наставник должен соответствовать следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

После формирования базы данных по наставникам и наставляемым кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются руководителем СП «Детский сад Аленушка».

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплён.

Замена наставника производится приказом руководителя СП «Детский сад Аленушка» ГБОУ СОШ №3 города Похвистнево в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

Документы, регламентирующие организацию работы наставничества:

- Положение по организации наставничества.
- Программа наставничества.
- Протокол педсовета, на котором было принято решение о закреплении педагогов-наставников за молодыми педагогами.
- Приказ руководителя ОО об организации наставничества.
- Приказ руководителя СП о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами.
- Индивидуальный план работы наставника.
- Журнал наставника.

По окончании срока наставничества педагог – наставник в течение 10 дней должен сдать куратору по ПН следующие документы:

- отчет о проделанной работе с оценкой педагога – наставника, о проделанной работе, с отзывом и предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.

2.3. Формы и методы работы с молодыми педагогами

Чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Форма наставничества: педагог-педагог.

<i>Формы работы с молодыми педагогами</i>		
<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Другие организации</i>	<i>ЦПО Самарской области</i>
1.Диалог, беседа. 2.Индивидуальная, групповая консультация. 3.Самоанализ собственной деятельности. 4.Обучающие семинары. 5.Практикумы. 6.Анкетирование, опрос. 7.Мастер-класс педагога наставника. 8.Взаимопосещения, открытые просмотры. 9.Анализ педагогических ситуаций. 10.Диссеминация опыта. 11.Деловая игра.	1.Курсы повышения квалификации. 2.Районные методические объединения. 3.Районные и областные семинары, конференции. 4.Вебинары. 5.Конкурсы профессионального мастерства. 6.Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1.Аттестация

12.Круглый стол.		
13.Конкурс профессионального мастерства.		

2.4. Механизм реализации Программы

Реализация Программы по организации наставничества рассчитана на два учебных года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем СП.

Механизм реализации программы включает в себя:

- механизму управления программой;
- распределение сфер ответственности;
- контроль за реализацией программы.

Руководителем программы является старший воспитатель, который несет ответственность за ее реализацию, контроль выполнения и конечные результаты. Соисполнителями Программы являются педагоги-наставники и молодые педагоги ДОО.

Куратор программы:

- Осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации ее основных механизмов.
- Подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу.
- Подготавливает по окончании года проект о ходе реализации программы.
- Организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий.

Молодые педагоги:

- Участвуют в реализации мероприятий Программы.
- Несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий.
- Осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагоги – наставники:

- Несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы.
- Осуществляют ведение ежемесячной отчетности реализации программы.
- Подготавливают доклады о ходе реализации программы.
- Разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы.
- Подготавливают предложения по уточнению мероприятий программы на

очередной учебный год, а также механизм ее выполнения.

– Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом.

Раздел 3

Оценка эффективности реализации Программы

3.1. Оценка эффективности реализации Программы

Эффективность реализации Программы определяется с помощью системы показателей, отражающих развитие системы образования в ДОО в соответствии с целью и задачами Программы, выраженных в индикаторах результативности относительно начала реализации Программы, в динамике по годам и на конец реализации Программы. (*Приложение 3*).

Заключение

В современных условиях система наставничества в ДОО является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности молодых педагогов. Наставничество является процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения. Основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт молодому педагогу. Современный воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа. В результате педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии. Молодые педагоги создают портфолио достижений на персональном сайте, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Учитывая возможности педагогического коллектива ДОО и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение. Данная работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги проходят аттестацию на первую квалификационную категорию по должности «воспитатель», музыкальный руководитель.

В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Литература

1. Антропов В.А. Теоретико-методологический основы работы с молодыми специалистами // Вестник Уральского государственного технического университета. Екатеринбург: УПИ, 2010 № 6 С. 142-151.
2. Адаптация персонала в образовательном учреждении URL: <http://www.menobr.ru/materials/370/4712/#q1> (дата обращения: 28.08.2015)
3. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
4. Лапина О.А., Магальник Л.А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьн. технологии. 2001 - № 6.- С.39-60.
5. Наставничество в ДОУ/ портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций. Ресурсы образования [Электронный ресурс] . – Режим доступа: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodymi-pedagogami-vdou?ustp=W&ustp=W>.
6. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://fb.ru/article/254159/nastavnichestvo-kak-metod-obucheniya-personala-pomosch-molodyim-spetsialistam-na-novoy-rabote>.
7. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://io.nios.ru/articles2/74/10/o-rolinastavnichestva-v-doshkolnomobrazovatelnom-uchrezhdenii>
8. Цыпин П.Е. Особенности адаптации и наставничества с позиции соционики // Менеджмент и кадры. 2011 № 3 С. 8-11.