

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 48 г. Амурска
Амурского муниципального района
Хабаровского края

УТВЕЖДЕНО
Приказом заведующего
МБДОУ № 48 г. Амурска
от «31» августа 2023 г. № 248-Д

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА



Принята с учетом мнения
педагогического совета
от «31» августа 2023 г.
Протокол № 1

Паспорт программы

Наименование программы	Программа наставничества
Цель	Становление молодого и (или) начинающего педагога как индивидуальности, как работника, владеющего специальными знаниями, умениями и навыками в дошкольной образовательной деятельности
Задачи	1.Сформировать интерес у молодых и (или) начинающих педагогов к освоению профессиональных компетенций образовательной деятельности. 2.Ускорить процесс профессионального становления молодого и (или) начинающего педагога, развить способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него профессиональные обязанности. 3.Подобрать и использовать эффективные формы сопровождения молодых и (или) начинающих педагогов, способствующих формированию его как личности и способствующих профессиональному росту.
Участники программы	- заведующий; - заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе; - старший воспитатель; - педагог-психолог; - педагоги-наставники; - молодые и (или) начинающие педагоги
Ожидаемые результаты	молодые и (или) начинающие педагоги: -получат возможность в кратчайшие сроки освоить требования, предъявляемые к образовательному процессу в дошкольном образовании; -получат дополнительные практические знания от наставников (группы наставников), что ускорит процесс их профессионального становления; -не покинут профессию и продолжат личностное и профессиональное становление

Пояснительная записка

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности.

В целях освоения молодыми и (или) начинающим педагогами профессиональной деятельности в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 48 г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края (далее – МБДОУ № 48) выявилась необходимость разработать такую форму сопровождения данной категории педагогов, которая позволит не только направлять и контролировать процесс профессионального становления, но и стабилизирует процесс оттока кадров из учреждения.

Программа наставничества МБДОУ № 48 направлена на педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности до 3-х лет:

1. Молодые специалисты, выпускники педагогического университета или колледжа.

2. Начинающие педагоги, прошедшие профессиональную переподготовку на базе среднего или высшего образования, без опыта работы (по профилю).

В процессе реализации Программы наставничества молодой и (или) начинающий педагог должен пройти следующие этапы:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство.
2. Профессиональное самоопределение.
3. Творческая самореализация.
4. Проектирование профессиональной карьеры.
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Проблема

Недостаточный уровень профессиональной компетентности молодых и (или) начинающих воспитателей в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования.

Программа наставничества МБДОУ № 48 (далее – Программа) направлена на становление молодого и (или) начинающего педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Основные понятия

Наставничество – неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом, формирования навыков, компетенций, психологическая

поддержка и обучения на рабочем месте молодого и (или) начинающего педагога силами МБДОУ № 48.

Наставник – опытный педагог, участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для обучения, сопровождения молодого и (или) начинающего специалиста в период вхождения им в профессию.

Наставляемый – молодой и (или) начинающий педагог в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника (группы наставников).

Групповое наставничество – наставник (группа наставников), работающая с двумя и более наставляемыми в рамках реализации Программы.

Цель и задачи программы

Программа разработана с **целью** становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Задачи:

1. Сформировать интерес у молодых и (или) начинающих педагогов к освоению профессиональных компетенций образовательной деятельности.
2. Ускорить процесс профессионального становления молодого и (или) начинающего педагога, развить способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него профессиональные обязанности.
3. Подобрать и использовать эффективные формы сопровождения молодых и (или) начинающих педагогов, способствующих формированию его как личности и способствующих профессиональному росту.

Содержание программы

Программа включает в себя цели и задачи, целевую аудиторию, сроки реализации, критерии отбора наставника, планирование, организацию и контроль введения молодого и (или) начинающего педагога в должность, и заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному. Определяет организационно – педагогические условия сопровождения наставляемых, ожидаемые результаты и способ их измерения.

Механизм реализации программы

Реализация Программы осуществляется методической службой МБДОУ № 48, наставником (группой наставников), молодыми и (или) начинающими педагогами при курировании заведующим.

Согласно этапам реализации Программы, наставник составляет индивидуальный план работы с наставляемым на учебный год.

Администрация МБДОУ № 48, методическая служба осуществляют контроль за реализацией Программы.

В конце учебного года результаты работы реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

На итоговом этапе реализации Программы дается аналитическая оценка продуктивности проведенной работы наставником и наставляемым.

Срок реализации Программы – 3 года.

Критерии отбора наставников

Квалификация наставника	Должность: воспитатель, узкий специалист первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	-овладение профессиональными компетенциями; -стабильно высокие результаты образовательной деятельности; -наличие опыта инновационной педагогической деятельности
Профессиональные знания и навыки	-знание методики дошкольного образования, психолого-педагогических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание ИКТ; -знания в области методики преподавания и воспитания
Профессионально важные качества личности	- умение обучать других; - умение слушать; - умение говорить (грамотная речь); - аккуратность, дисциплинированность; - ответственность; - ориентация на результат
Мотивация к наставничеству	- потребность в приобретении наставнического опыта, повышение собственного статуса; - желание оказывать помощь, делиться опытом с молодыми и (или) начинающими педагогам; - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации; -пополнение портфолио для участия в профессиональных конкурсах, проектах

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета МБДОУ № 48 и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

В работе используются формы наставничества:

1. Стажировка – этап подготовки молодого и (или) начинающего педагога непосредственно на рабочем месте с целью формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений, навыков, полученных в результате теоретической подготовки, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

2. Сопровождение – наставник участвует в развитии у наставляемого профессиональных навыков во время обучения.

3. Ситуационное наставничество – индивидуальное наставничество, осуществляемое по запросу наставляемого, которому требуются разъяснения, указания со стороны наставника.

В процессе реализации Программы могут вводиться дополнительные формы в зависимости от потребности и ситуации.

Этапы реализации программы

I этап - Подготовительный включает в себя:

-изучение нормативно – правовых актов МБДОУ № 48, методических наработок по теме наставничества;

-закрепление молодых и (или) начинающих педагогов за наставником (группой наставников);

-проведение входящей диагностики для определения индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития;

-составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей;

-подбор методической литературы для самостоятельного изучения молодыми и (или) начинающими педагогами;

-определение форм работы наставника (группы наставников) с наставляемым.

II этап – Практический - включает в себя работу наставника (группы наставников) с наставляемым по:

-изучению теоретического основания и содержания основной образовательной программы МБДОУ № 48;

-изучению педагогических технологий и применение их в работе с детьми;

-получению умений и навыков по проектированию образовательного процесса, составления календарно-тематического и перспективного планов работы;

-изучению способов организации предметно-развивающей среды в группах соответствии с возрастными особенностями детей;

-ознакомлению, изучению инновационного опыта работы педагогов МБДОУ № 48, других дошкольных учреждений Амурского района;

- организации и проведению непосредственно-образовательной, совместной деятельности с детьми;
- формированию умений и навыков работы с родителями (законными представителями);
- определению направлений самообразования наставляемого.

III этап – Промежуточный включает в себя:

- проведение диагностики;
- анализ работы за учебный год;
- корректировка плана работы в соответствии с результатами работы наставника с наставляемым;
- представление опыта работы наставляемого.

IV этап – Итоговый включает в себя:

- проведение исходящей диагностики;
- анализ работы за период освоения Программы;
- наличие продукта совместной деятельности наставника и наставляемого.

Заключение

Для повышения эффективности работы с молодыми и (или) начинающими педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы Учреждения, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- своевременное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательную деятельность, раскроется творческий потенциал.

Программа наставничества поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.