

<p>СОГЛАСОВАНО</p> <p>Председатель ПК <i>Малыш Т. А.</i> ФИО «24» 11 2022</p>	<p>РАССМОТРЕНО</p> <p>на заседании педагогического совета «24» 11 2022</p>	<p>УТВЕРЖДЕНО</p> <p>Заведующий МБДОУ «ДСОВ № 64» <i>Чугунова Н. А.</i> «25» 11 2022</p> 
--	---	---

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«СТУПЕНЬКИ К МАСТЕРСТВУ»

на 2023/2024 годы

Куратор: Нефедова Н. В.

2022 г.

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. В то же время, молодые педагоги обладают некоторыми современными компетенциями, которые очень сложно освоить педагогам с большим стажем работы.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития воспитателей как молодых, так и стажистов. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Особое внимание в дошкольном учреждении уделяется студентам Братского педагогического колледжа, проходящим практику на базе ДООУ, так как овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги и студенты слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФОП ДО, внесением изменений в ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионализации педагогов, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника и наставляемого на уровне образовательной организации.

Цель программы - оказание помощи педагогам и студентам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать развитию мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса, применении современных образовательных технологий.
2. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
3. Развитие профессиональной компетенции.
4. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и студентов, анализ результатов работы наставничества.

Наставничество как форма профессионального развития и повышения квалификации педагогов ДООУ занимает обособленную позицию. Дело в том, что содержание этой деятельности не только включает в себя все направления методической работы с кадрами, но и дополняет их и наполняет новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки.

Преимущества помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизировано, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с педагогами. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного педагога, а следовательно, более строгий контроль за его практической деятельностью.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: наставляемого, наставника и организации-работодателя. Педагог получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности в соответствии с образовательным запросом, развивает собственную профессиональную карьеру, выстраивает конструктивные отношения с наставником. Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Условия реализации Программы

- профессиональное становление молодых педагогов и студентов осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, помощь в адаптации к условиям трудовой деятельности предусмотрена в системе методической работы ДООУ;
- максимальный учет личностных особенностей и уровня профессионального развития педагога в организации его педагогического труда, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя всем коллективом ДООУ;
- соответствие материально-технического обеспечения образовательного процесса современным требованиям помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Условия эффективности работы:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.

2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы.
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Требования к качествам педагога-наставника

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным квалифицированным педагогом со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации и роста педмастерства педагогов;
- в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- в-четвертых, выполнение функций наставника может помочь в развитии педагогической карьеры, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе ДОУ;
- в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться опытом с более молодыми коллегами, но так же и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т.п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Выбор наставников для педагогов осуществляется в ДОУ в соответствии со следующими требованиями:

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.
2. Знание особенностей своего дошкольного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».
4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.
5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять наставляемому простор для самостоятельной деятельности.
6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу, желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

Условия назначения педагогов-наставников

Назначение педагогов-наставников осуществляет администрация ДОУ, опираясь на рекомендации психолога о возможности формирования пары «наставник-подопечный» на основе их психологической совместимости, выявленной с помощью тестирования. При этом учитывается мнение педагога-наставляемого.

Кроме того, при назначении наставника учитываются следующие показатели:

- место жительства: хорошо, если наставник и наставляемый проживают недалеко друг от друга, общение в неформальной обстановке способствует качеству педагогической деятельности;
- общность интересов: если наставник и наставляемый проявляют интерес к одним и тем же вещам, имеют одинаковое хобби, это превращает их в сплоченную пару единомышленников;
- общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставник не заинтересован в ее разрешении, если эта проблема «не его конек», педагогическая помощь не будет эффективной.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Этапы реализации программы

1 этап – организационный. Наставник и наставляемый выявляют недостатки в умениях и навыках, чтобы разработать план деятельности, определяют цель и задачи взаимодействия, выстраивают взаимоотношения взаимопонимания и доверия, определяют круг обязанностей.

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений наставляемого педагога; разработка основных направлений работы с ним.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

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

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

В зависимости от полученных данных, педагог-наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

2 этап – проектировочный. Наставник разрабатывает совместно с наставляемым индивидуальный план наставнической деятельности (индивидуальную программу наставничества).

3 этап – практический. Реализация плана наставнической деятельности (индивидуальной программы наставничества). Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, повышает его профессиональную компетентность чрез различные формы взаимодействия.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности наставляемого педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

4 этап – контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности наставляемого в выбранном направлении.

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста педагога;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы;
- Подведение итогов, выводы.

Формы и методы работы педагога-наставника и наставляемого:

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

<i>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i>
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
Формы работы		
Консультации	Дискуссии	
Семинары-практикумы	Круглые столы	
Беседы	Деловые игры	
Изучение методической литературы	Убеждения, поощрения	
Взаимопосещения	беседы	
Коллективные просмотры педпроцессов		
Анализ педагогических ситуаций		

Характер реализации программы

Характер реализации программы - циклический.

Этапы реализации программы повторяются циклами с учетом потребностей педагогов и выявленных профессиональных затруднений.

Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества.

1. Приказ заведующего ДОУ о назначении наставника;
2. Соглашения между наставником и наставляемым;
3. Отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
4. Анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого;
5. Протоколы заседаний педагогического совета, методических мероприятий, на которых рассматривались вопросы наставничества.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Оценка качества реализации программы в ДОУ направлена на:

- изучение качества реализуемой программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа;

- выявление соответствия условий организации требованиям и принципам Целевой модели.

Оценка эффективности реализации программы проводится 1 раз в год (не позднее 30 мая). Оценка результативности также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставничества в ДООУ. Результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Ожидаемые результаты:

для наставляемого:

- Познание педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.

- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).

- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

- Рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности молодых педагогов и студентов БПК.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;

- повышение квалификации;

- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;

- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении;

- повышение профессионализма педагогического коллектива.

ПРИЛОЖЕНИЕ

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Сведения	Педагог-наставник	Наставляемый
Фамилия, имя, отчество		
Образование		
Какое учебное заведение окончил		
Педагогический стаж		
Место работы		
Должность		
Группа		
Квалификационная категория		

Пояснительная записка (указываются результаты диагностики педагогических затруднений и выявленная проблема, над которой необходима работа с наставником).

Целью программы наставничества является... (указывается проблема, которую необходимо решать)

Задачи программы наставничества:

- 1.
2. ...

Этапы наставничества (при необходимости)

Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет ... (указать должностное лицо) (*далее – Куратор*).

Наставничество осуществляется при обоюдном согласии наставника (Ф.И.О.) и наставляемого (Ф.И.О., должность, иные регалии). Обязательное письменное согласие прилагается к документам в конце программы.

Наставник (Ф.И.О.) прикрепляется к наставляемому (Ф.И.О.) на срок ...

Критериями эффективности формирования отработываемых компетенций является: ... Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле

План взаимодействия пары наставник-наставляемый:

План мероприятий по взаимодействию пары

№ пп	Мероприятие	Дата	Цель	Планируемый результат	Срок отчетности
	Консультации				

	Взаимопосещения занятий				
	Тренинг				
				

Анализ результатов реализации индивидуальной программы наставничества
(анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого о качестве реализации индивидуальной программы наставничества, указание конкретных умений, описание качества их освоения, перспективы дальнейшего развития педагога).