

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА АРХАНГЕЛЬСКА
ДЕТСКИЙ САД N 119 «ПОМОРОЧКА»

СОГЛАСОВАНА
на педагогическом совете N1
от 29.08.2024 протокол N1

Утверждаю
Заведующий МБДОУ Детский сад
№ 119 _____ Г.В.Нестерова
«28» 08 2024 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОУ

г. Архангельск
2024

№	Содержание	страница
1.	Паспорт программы	
2.	Пояснительная записка	
3.	Актуальность Программы	
4.	Методологическая основа Программы	
5.	Этапы реализации Программы	
6.	Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом	
7.	Условия эффективного наставничества	
8.	Ожидаемые результаты	
9.	Приложение №1. Примерный план работы наставника с молодым педагогом.	

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название программы	Программа наставничество в ДОУ
Авторы	Малахова Ольга Михайловна Варзина Надежда Геннадьевна
Организация исполнитель	МБДОУ Детский сад № 119
Целевая аудитория	Педагоги со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	3 года
Этапы реализации	<u>1 этап – адаптационный</u> «Добро пожаловать в нашу команду!» <u>2 этап – основной, развивающий</u> «Ступеньки мастерства. У нас все получится» <u>3 этап – контрольно-оценочный</u> «Педагог - это призвание»
Цель	Оказание помощи молодым специалистам в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивация на дальнейшее саморазвитие и заинтересованности в результатах педагогического труда.
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения. 2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям в ДОУ и т.д.). 3. Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности. 4. Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности. 5. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности. Способствовать профессиональному развитию и раскрытию творческого потенциала.
Условия эффективности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и молодого специалиста.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. В современном образовании остро востребованы педагоги, которые способны к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения. Об этом говорится и в ФГОС ДО, «Профессиональном стандарте педагога в ДОУ», национальном проекте «Образование». Подготовка педагога является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям. В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления и развития педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года.

АКТУАЛЬНОСТЬ

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь молодому педагогу в профессиональном становлении и росте. Как показывает практический опыт, польза от разработки и внедрения системы наставничества доступна всем участникам этого процесса: и молодым педагогам, и самим наставникам.

Проблема: недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых педагогов в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Цель: оказание помощи молодым специалистам в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивация на дальнейшее саморазвитие и заинтересованности в результатах педагогического труда.

Задачи:

1. Установить доброжелательный контакт для продуктивного общения.
2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям в ДОУ и т.д.).
3. Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.
4. Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности.
6. Способствовать профессиональному развитию и раскрытию творческого потенциала.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ПРОГРАММЫ

Нормативное правовое обеспечение Программы:

1. Конституция Российской Федерации
2. Трудовой кодекс Российской Федерации
3. Национальная доктрина образования РФ на период до 2025 г.
4. Федеральный Закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
5. Приказ Минобрнауки РФ от 17.10.2013 г. №1155 «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».
6. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544 об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего».

Методологическая основа Программы

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова.

Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально - профессионального становления – работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой.

Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

Теоретическими основами программы являются:

- теория личностно-ориентированного педагогического образования (Е.В. Бондаревская, В.В. Сериков, И.С. Якиманская);
- положение о компетентностном подходе (А.В. Хуторской, И.А. Зимняя);
- идеи о комплексном подходе к организации методической работе в ДОУ (К.Ю. Белая, Л.М. Волобуева, В.М. Лизинский, Л.В. Поздняк и др.)

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1 этап – адаптационный «Добро пожаловать в нашу команду!»

Определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов со стажем работы до 3-х лет; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами. Создание нормативно-правовой базы.

Содержание этапа:

- создание пакета нормативных документов по реализации Программы.
- система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов.
- проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений.
- составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами.

2 этап – основной, развивающий «Ступеньки мастерства. У нас все получится»

Разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве.
- реализация плана работы с молодыми педагогами.
- проведение промежуточного анализа работы молодых педагогов.
- изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога.

3 этап – контрольно-оценочный «Педагог - это призвание»

Определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

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

Содержание этапа:

- проведение мониторинга реализации этапов программы.
- изучение и обобщение накопленного материала.
- осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.
- формирование банка информации из опыта работы по реализации Программы.

ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ И МЕТОДЫ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

Формы работы с молодыми специалистами:

1. Коллективная работа
 - Педагогический совет
 - Педагогический семинар
 - Вечера вопросов и ответов
 - Круглый стол
 - Педагогические конференции
2. Групповая работа
 - Групповое консультирование
 - Групповые дискуссии
 - Обзоры педагогической литературы
 - Деловые игры
3. Индивидуальная работа
 - Индивидуальные консультации
 - Практические занятия
4. Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами
 - Технология сотрудничества
 - Коучинг
 - Кейс-метод
 - Технология открытого пространства
 - Квик – настройка
 - Мастер-класс (практикум)

УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

- Профессиональное становление начинающего педагога осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, а помощь в его адаптации к условиям трудовой деятельности предусмотрена в системе методической работы ДОУ;
- Максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки молодого специалиста в организации его педагогического труда, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя всем коллективом ДОУ;
- Соответствие материально-технического обеспечения образовательного процесса современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Наставничество для педагога-наставника:

Безусловно, беря на себя функции наставников, у педагогов существенно увеличиваются трудовые и временные затраты. Нужно самим погружаться в тонкости методики обучения взрослых, нужно находить время в течение рабочего дня для того, чтобы пообщаться со своими подопечными, обучить чему-то новому, проверить качество выполняемых заданий, реализацией индивидуальных планов развития и т.д. Но, несмотря на все возникающие сложности и дополнительную нагрузку, сами наставники получают ощутимую пользу от обучения молодых специалистов:

- ✓ Завоевывают репутацию профессионалов и доверие коллег.
- ✓ Получают возможность увидеть новые пути решения типичных педагогических задач.
- ✓ Систематизируют имеющийся профессиональный опыт.
- ✓ Принимают участие в формировании профессиональной команды.

Наставничество для молодого педагога:

Система наставничества предполагает, что обучение происходит на рабочем месте и в рабочее время, когда молодые педагоги взаимодействуют с более опытными и высококвалифицированными специалистами. Во время этого процесса они:

- ✓ Получают своевременную помощь на этапе интеграции в новую должность.
- ✓ Ощущают поддержку в профессиональном развитии.
- ✓ Развивают профессиональные навыки, умения и компетенции, оказывающие влияние на достижение показателей, необходимых образовательной организации.
- ✓ Повышают самоуважение, уверенность в себе и позитивное отношение к педагогической деятельности, по мере профессионального роста.
- ✓ Получают обратную связь от наставников, стимулирующую к активной деятельности.
- ✓ Своевременно анализируют собственные сильные и слабые стороны в разных педагогических ситуациях.
- ✓ Берут на себя ответственность за собственную учебу и повышение профессионального уровня.
- ✓ Осознают причастность к образовательной организации и образованию в целом.

Наставничество для Учреждения:

- ✓ сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- ✓ способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- ✓ создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- ✓ способствует развитию навыков коммуникаций;
- ✓ улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив;
- ✓ совершенствует качество образовательного процесса в ДОУ.