

Утверждаю:
заведующий МБДОУ
«Детский сад №37»
А.Ю. Новикова
«02» 09 2022г.

Персонизированная программа наставничества

МБДОУ «Детский сад № 37 г. Находка»

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка
2. Содержание программы
3. Цели реализации программы наставничества молодого специалиста «Воспитатель – воспитатель».
4. принципы реализации программы наставничества молодого специалиста «Воспитатель-воспитатель».
5. Основные направления работы по реализации Программы.
6. Механизм управления программой.
7. Оценка результатов программы наставничества молодого специалиста «Воспитатель-воспитатель» и её эффективности.
8. План реализации мероприятий программы наставничества на 2022- 2023 год.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

«Воспитатель-воспитатель»

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. В национальном проекте «Образование» - к 2024 году не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества, через наставничество будет решаться задача профессионального роста педагогических работников. Новые требования к воспитателю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года.

Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. Важно создавать ситуацию успешности работы молодого специалиста, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста, его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Основание разработки программы

Рабочая программа наставничества «воспитатель-воспитатель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 01.01.2001 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам образования. Составленная нами программа связана с действующими нормативными правовыми актами; программой наставничества в рамках целевой модели наставничества; планом работы «Школы молодого специалиста», годовым планом работы.

Срок реализации программы.

Срок реализации программы наставничества 3 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является

«Воспитатель-воспитатель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных воспитателей с наставниками.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, проектная.

Цель: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего воспитателя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе традиций детского сада.

Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Планируемые результаты:

1. подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося воспитателя;
2. совершенствование системы методической работы;

3.повышение качества образования.

Индикативные показатели:

- 1.умение планировать образовательную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- 2.овладение методикой проведения нетрадиционных образовательных ситуаций;
- 3.умение работать с группой на основе изучения личности;
- 4.овладение системой контроля и оценки знаний воспитанников;
- 5.становление молодого воспитателя как профессионала;
- 6.повышение методической, интеллектуальной культуры воспитателя.

Основные направления работы по реализации программы

1.Составление планов работы с молодыми специалистами

План работы включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- оказание практической помощи по планированию и проведению образовательной деятельности;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.
- Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

2.Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого воспитателя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в детском саду, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

3. Составление плана работы молодого специалиста

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения документации, составление планов, заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе.

Этапы реализации Программы:

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

Механизм управления программой

Основные участники программы и их функции:

- Наставляемые.
- Наставники для молодых специалистов.
- Наставники для вновь прибывшего специалиста.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет следующую функцию:

Наставник – опытный способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- 1.знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- 2.разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- 3.изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу ДООУ, воспитанниками и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- 4.контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательных ситуаций;
- 5.давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- 6.контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
7. оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- 8.личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в ДООУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- 9.участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- 10.периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- 11.подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- 1.изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- 2.выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- 3.постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

4.учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

5.совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

6.периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:

беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными воспитателями; открытые занятия, тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри МБДОУ «Детский сад № 37» берут на себя:

- администрация МБДОУ;

- наставники.

Куратором программы наставничества является заместитель заведующего во воспитательной работе.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ **Организация контроля и оценки**

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель заведующего по воспитательной работе.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в квартал по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на совещании при зам. заведующего.

Итоговый контроль будет происходить на итоговом методическом на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации программы « Школа молодого специалиста».

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы
------------	-----------------------------------	------------------------------------------------

		(промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
Количество педагогов подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		

ПЛАН по работе с молодыми специалистами см. в годовом плане МБДОУ «Детский сад № 37» г. Находка на 2022 – 2023г.