

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида №88

ПРИНЯТО:

педагогическим советом
протокол от 26.08.2021г. № 1

УТВЕРЖДАЮ:

приказ от 23.08.21 № 103.
заведующего МДОУ №88



Н.Д. Федоровой

**ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ
НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2021-2024 год**



г. Комсомольск-на-Амуре
2021 год

СОДЕРЖАНИЕ		
I	ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ	
	1.1. Пояснительная записка	2
	1.2. Актуальность Программы	4
	1.3. Цели и задачи	5
	1.4. Ожидаемые результаты	6
	1.5. Принципы реализации Программы	6
II	СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ	
	2.1. Этапы наставничества	7
	2.2. Методы и формы наставничества	9
	2.3. Социальное наставничество	9
III	ОЦЕНОЧНО-ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	
	3.1. Оценка результатов наставничества	10
	3.2. Формы поощрения наставников	10

I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

«Наставник дает возможность видеть цель и верит в то, что она будет достигнута»

(Шон Хичкок)

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в Российской Федерации остро стоит вопрос обеспечения молодыми педагогическими кадрами.

Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. 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:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и ДООУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №88 г. Комсомольска-на-Амуре (далее – Программа) разработана в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и распоряжением Министерства образования и науки Хабаровского края от 10.09.2020 г. №887 «Об утверждении региональной методологии наставничества для образовательных организаций».

При разработке Программы учитывались следующие нормативные документы:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
- Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16)
- Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16)
- Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
- Распоряжение Министерства образования и науки Хабаровского края от 10.09.2020 г. №887 «Об утверждении региональной методологии наставничества для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего специального образования в Хабаровском крае»
- Постановление губернатора Хабаровского края от 05.02.2020 г. №5 «Об утверждении положения о наставничестве в органах исполнительной власти Хабаровского края»

Программа направлена – на создание комплекса условий для профессионального становления молодого педагога, накопления им опыта практической деятельности, профессионального совершенствования и приобретение мастерства.

1.2. Актуальность программы

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших педагогические ВУЗы, колледжи и получивших специальность «Педагог», не стремятся посвятить свою

трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь, опытными педагогами. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

1.3. Цели и задачи реализации Программы

Цель Программы: обеспечить качественное освоение молодыми специалистами профессиональных компетенций, необходимых для успешной адаптации и построения горизонтальной карьеры в выбранной профессии.

Задачи Программы:

- Создание условий для трансляции опыта, передачи знаний от наставников молодым специалистам
- Выявление интересов, склонностей, профессиональных потребностей, трудностей в работе молодых специалистов
- Формирование потребностей у молодого педагога к самообразованию, саморазвитию и самоанализу своей профессиональной деятельности
- Ориентирование начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности
- Оказание психолого-психологической поддержки в ситуации кризиса, профессионального роста
- Психолого-педагогическое сопровождение семей, признанных находящимися в социально-опасном положении, способствовать позитивной социализации детей, воспитывающихся в таких семьях

- Профессиональное совершенствование и самореализация педагогов-наставников

1.4. Ожидаемые результаты

Для молодых специалистов

- у молодого специалиста определились профессиональные интересы, склонности, потребности, сформировалось приоритетное направление педагогической деятельности
- сформирована потребность к самообразованию, саморазвитию и самоанализу своей деятельности, имеет собственные продукты педагогической деятельности (публикации, методические разработки, дидактические и развивающие игры)
- молодой педагог активно перенимает транслируемый опыт работы наставника, повысил профессиональную компетенцию в вопросах педагогики и психологии
- молодой педагог способен творчески использовать передовой педагогический опыт, активно участвует в профессиональных конкурсах, фестивалях
- молодой педагог успешно прошел процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности и/или квалификационную категорию

Для наставников

- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции
- эффективная самореализация

Для образовательной организации

- успешная адаптация молодых специалистов
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательной организации
- работа педагогического коллектива на высоком профессиональном уровне

Для воспитанников

- достижение воспитанниками высоких результатов образовательной деятельности, разностороннее личностное развитие
- позитивная социализация воспитанников, признанных, находящихся в социально-опасном положении

1.5. Принципы реализации программы

- Принцип согласованности (совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения)

- Принцип «выращивания» (создание условий для постепенного расширения профессиональных знаний)
- Принцип саморазвития (создание условий для появления у педагога установки на осознание ценности и значимости индивидуального развития)
- Принцип рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности, способов мышления педагога)
- Принцип доброжелательности (опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога)
- Принцип самоопределения (осознание себя как уникальной и особенной личности, осознание своих возможностей в достижении ситуации успеха в деле, действии или деятельности)
- Принцип психологической поддержки (помощь в определении личностных качеств).

I.I. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Этапы наставничества

- Подготовительный
- Диагностический
- Проектировочный
- Реализационный
- Рефлексивно-аналитический
- Результативный

1 – 2 год реализации Программы:

Подготовительный этап:

- подбор и закрепление наставников за наставляемым (у наставника может быть несколько наставляемых)
- назначение наставников приказом заведующего
- обучение наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, стажировка)

Диагностический этап

- выявление наставником индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального профессиональных знаний посредством различных методов исследования.

Проектировочный этап

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично-значимой образовательной цели)
- определение ресурсного пространства
- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады, др.)
- проектирование индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории

Реализационный этап

- внесение коррективов в индивидуальные образовательные программы/маршруты/траектории
- координация сотрудничества наставника с психологической службой по оказанию обучающимся возможной помощи в решении возникающих проблем; консультирование по вопросам планирования и организации самоопределения, самовоспитания, саморазвития наставляемых с учетом индивидуального подхода
- сопровождение наставником реализации наставляемым индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории
- отслеживание динамики развития, мониторинг и внесение коррективов в индивидуальные образовательные программы/маршруты/траектории

3 год реализации Программы:

Рефлексивно-аналитический этап

- оценка эффективности построения и реализации индивидуального маршрута/траектории
- мотивация к дальнейшему развитию
- подготовка наставником отчета о реализации программы наставничества

Результативный этап

- наставник дистанцируется
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые горизонты личностного развития.

2.2. Формы и методы наставничества

- Деловые и ролевые игры
- Анализ педагогических ситуаций
- Индивидуальная адресная помощь по вопросам обучения и воспитания
- Психологические тренинги
- Совместная разработка и презентации моделей уроков
- Создание портфолио
- Защита творческих работ
- Мастер-классы
- Творческие мастерские
- Открытые занятия педагогов наставников
- Посещение занятий молодых специалистов

Формы реализации Программы:

- Педагог-педагог
- Социальное наставничество (педагог-наставник за семьей, признанной находящейся в социально-опасном положении)

В реализации Программы участвуют:

- наставник
- наставляемый
- педагог- психолог
- заместитель заведующего по ВМР
- заведующий ДОУ

2.3. Социальное наставничество:

- установление контакта с семьей, признанной находящейся в социально опасном положении
- психолого-педагогическое консультирование родителей по актуальным темам
- обучение социальным и практическим навыкам членов семьи, находящейся в социально опасном положении, необходимым для адаптации в обществе

- формирование положительных социальных связей и окружения
- помощь в организации досуга семьи и занятости несовершеннолетних во внеурочное и каникулярное время

III. ОЦЕНОЧНО-ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

3.1. Оценка результатов наставничества

- оценка результатов профессиональных знаний
- оценка результатов деятельности (качество проведения занятий, формирование развивающей предметно-пространственной среды, участие в конкурсах профессионального мастерства, детского творчества)
- оценка изменения поведения (самоанализ, рефлексия, самостоятельность)
- эмоциональная удовлетворенность

3.2. Формы поощрения наставников

Материальное поощрение - регулярное премирование из средств фонда оплаты труда на период осуществления наставничества.

Нематериальное поощрение - награждение отличительным знаком «Лучший педагог-наставник»; объявление благодарности; награждение почетной грамотой образовательной организации.

Профессиональное поощрение - направление на курсы повышения квалификации, на участие в краевом и всероссийском конкурсах профессионального мастерства. Внесение предложения о рекомендации наставника по результатам аттестации к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности в порядке должностного роста.