

УТВЕРЖДЕНА:
на Педагогическом совете
ГБОУ СОШ
«ОЦ «Южный город»
п.Придорожный
протокол №1
от «11» января 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ
«ОЦ «Южный город»
П.Придорожный
В.М. Кильдюшкин
Приказ № 58-од
от «12» января 2022 г.



ПРОГРАММА

внедрения многофункционального наставничества
педагогических работников
структурного подразделения «Детский сад «Лукоморье»
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы «ОЦ «Южный город»
пос. Придорожный м.р. Волжский Самарской области

м.р. Волжский, 2022

Содержание:

1.Целевой раздел	2
1.1. Пояснительная записка	2
1.2. Цели и задачи	4
1.3. Планируемые результаты	4
2. Содержательный раздел	5
2.1. Шаг «Отбор наставника»	5
2.2. Шаг «Профессиональное обучение молодого педагога»	6
2.3. Шаг «Взаимосвязь наставника и наставляемого»	8
2.4. Шаг «Завершение наставничества»	9
2.5. Дорожная карта профессионального развития молодого педагога	9
3. Организационный раздел.....	13

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость в педагогической деятельности приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и усвоения социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Современные условия предъявляют к педагогу высокие требования: молодой педагог должен быть компетентен, информирован о последних достижениях науки, уметь перестраивать свою деятельность в соответствии с меняющимися требованиями и потребностями заказчиков образовательных услуг, постоянно совершенствовать педагогические технологии, используемые в образовательном процессе. Только в этом случае деятельность педагога может быть результативной, продуктивной, значимой, а образовательная деятельность – качественной.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет руководителям образовательных организаций, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых специалистов, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность

Именно поэтому акцент необходимо делать на профессиональное становление, эффективную работу и создание условий, побуждающих к заинтересованности в результатах труда.

Становление молодого педагога, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Шаги к мастерству» СП «Детский сад «Лукоморье» ГБОУ СОШ «ОЦ «Южный город» должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса.

Наставничество в СП «Детский сад «Лукоморье» ГБОУ СОШ «ОЦ «Южный город» является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

В соответствии с универсальной технологией наставничества в образовательной организации нами были скорректированы следующие шаги программы наставничества:

1. Шаг «Отбор наставника»
2. Шаг «Профессиональное обучение молодого педагога»
3. Шаг «Взаимосвязь между наставником и наставляемым»
4. Шаг «Завершение наставничества»

Технология наставничества подразумевает постановку реальных задач, путей их достижения, методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса, взаимную заинтересованность сторон, административный контроль за процессом и наличие методики оценки результатов, а также обоснованные требования к личности наставника.

1.2. Цели и задачи

Цель программы: адаптация наставляемого к работе в организации на основе единой системы передачи опыта и воспитания, повышения квалификации педагогов, обеспечения оптимального использования времени и ресурсов для скорейшего достижения наставляемым необходимых результатов, снижение текучести кадров и мотивация новых работников к достижению целей организации.

Задачи программы:

1. Оказание помощи наставляемому в освоении необходимых компетенций за счёт ознакомления с современными методами и приёмами работы, передача наставником личного опыта;
2. Обучение наставляемого в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдение требований нормативных документов;
3. Содействие достижению наставляемым высокого качества труда;
4. Вхождение наставляемого в трудовой коллектив, освоение им корпоративной культуры;
5. Воспитание у наставляемого личной ответственности за результаты своей деятельности;

Планируемые результаты

- ✓ Молодой педагог владеет практическими, индивидуальными, самостоятельными навыками взаимодействия с детьми;
- ✓ Молодой педагог компетентен в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ Молодой педагог владеет различными методами и приемами работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности воспитанников;
- ✓ Начинающий педагог использует в работе инновационные педагогические технологии.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Шаг «Отбор наставника»

Критерии отбора наставника

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель, квалификационная категория не ниже первой. Предыдущий опыт наставничества приветствуется.
Показатели результативности	• Стабильно высокие результаты образовательной деятельности • Отсутствие жалоб от родителей
Профессиональные знания и навыки	• Знание и умение организовать все виды детской деятельности (разнообразие форм и методов работы) • Владение информационно-коммуникационными технологиями • Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и обучающимися.
Профессионально важные качества личности	• Умение обучать других • Умение слушать • Умение говорить (грамотная, выразительная речь) • Аккуратность, дисциплинированность • Ответственность • Ориентация на результат • Командный стиль работы

2.2. Шаг «Профессиональное обучение молодого педагога»

Этапы становления молодого педагога

Этапы становления молодого педагога включают:

- ✓ адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- ✓ стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- ✓ преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

Содержание деятельности:

- 2.2.1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
- 2.2.2. Посещение занятий молодого специалиста.
- 2.2.3. Планирование и анализ деятельности.
- 2.2.4. Помощь молодому педагогу в повышении эффективности организации образовательной деятельности.
- 2.2.5. Ознакомление с основными направлениями и формами поддержки детской инициативы.
- 2.2.6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
- 2.2.7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.
- 2.2.8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Направления деятельности по профессиональному становлению молодого педагога

1. Аналитическое направление. Данное направление включает следующие компоненты:

- ✓ Сбор информации (по знаниям молодыми педагогами ФГОС дошкольного образования, выявление тенденций к стилям педагогического общения, анализ знаний методических основ по всем направлениям развития дошкольников на основе тестовых заданий)
- ✓ Анкетирование («Самооценка воспитателем своих профессиональных умений и навыков», «Выявление уровня мотивации у педагогов для участия в методической работе ДОО», «Выявление пробелов в знаниях молодого педагога», «Анкета молодого специалиста»)
- ✓ Профессиональный диалог (заполняется карта «Затруднения педагогов»)
- ✓ Патронаж взаимодействия педагога с детьми и родителями (заполняются карты наблюдения по направлениям деятельности педагогов)
- ✓ Оценка развивающей предметно-пространственной среды на соответствие ФГОС дошкольного образования. Все вышеперечисленные приемы и методы диагностики необходимы для того, чтобы выявить профессиональные затруднения, наметить пути их преодоления и определить приоритеты дальнейшего развития молодых педагогов.

2. Направление «Профессиональный всеобуч»:

Данное направление включает в себя следующие задачи:

- ✓ изучить с молодыми педагогами нормативно – правовые документы федерального, регионального и территориального уровней, локальные акты учреждения;
- ✓ пройти курсовую подготовку и переподготовку по направлению «Дошкольное образование»;
- ✓ осуществлять педагогическое самообразование, направленное на выработку собственного профессионального стиля;
- ✓ оказывать молодому педагогу помощь в планировании.

3. Направление «Сотрудничество по форме наставник – наставляемый»

Взаимодействие наставника и наставляемого включает следующую деятельность:

- ✓ скорректировать развивающую среду в соответствии с критериями ФГОС дошкольного образования;
- ✓ оказывать содействие в практическом применении методов и приемов при взаимодействии с детьми;
- ✓ разработка методических продуктов и дидактических пособий для организации образовательной деятельности;
- ✓ применение традиционных и нетрадиционных форм работы с родителями;
- ✓ оказание помощи в организации досуговых мероприятий и праздников.

2.3. Шаг «Взаимосвязь между наставником и наставляемым»

Показатели эффективности реализации программы внедрения многофункционального наставничества педагогических работников:

3. Соответствие развивающей предметно-пространственной среды ФГОС дошкольного образования;
4. Презентация опыта на уровне детского сада;
5. Подготовка консультаций для педагогов детского сада;
6. Распространение педагогического опыта на методических мероприятиях территориального и регионального уровня;
7. Публикации статей и методических материалов в печатных сборниках, а также на официальном сайте ДОО;
8. Проведение мероприятий с родителями;
9. Показ молодым специалистом открытых занятий.

2.4. Шаг «Завершение наставничества»

На завершающем этапе наставник готовит отзыв об итогах реализации программы внедрения многофункционального наставничества педагогических работников, в котором отражаются результаты освоения молодым педагогом нормативно-правовых основ педагогической деятельности, современных образовательных технологий и их применение при организации образовательного процесса, уровень социальной и профессиональной адаптации молодого педагога, динамика развития личностных и профессиональных качеств наставляемого.

«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества 2022 год

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению программы наставничества	1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	Январь 2022 г Январь 2022 г	Куратор внедрения целевой модели наставничества Куратор внедрения целевой модели наставничества

		Информирование педагогов, работодателей о возможностях и целях целевой модели наставничества	1. Проведение педагогического совета.	Февраль 2022 г	Заведующий СП, Куратор внедрения целевой модели наставничества
			2. Информирование на сайте ДОО.	Февраль 2022 г	Ответственный за сайт ДОО
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ДОО	1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в ДОО».	Январь 2022 г	Куратор внедрения целевой модели наставничества Заведующий СП
			2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в ДОО.	Январь 2022 г	
			3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в ДОО».	Январь 2022 г	
			4. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества ДОО» (издание приказа).	Январь 2022 г	
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей ДОО	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри ДОО.	Февраль 2022 г	Куратор внедрения целевой модели наставничества
			2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.	Февраль 2022 г	Куратор внедрения целевой модели наставничества
			3. Сформировать программу по форме наставничества «Педагог – педагог».	Январь 2022 г	Куратор внедрения целевой модели наставничества

2	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта. 3. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программы на всех участников.	Февраль 2022 г Февраль 2022 г Февраль 2022 г	Куратор внедрения целевой модели наставничества Куратор внедрения целевой модели наставничества Куратор внедрения целевой модели наставничества
		Формирование базы наставляемых	Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.	Февраль 2022 г	Куратор внедрения целевой модели наставничества
3	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных. 3. Проведение мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	Январь 2022 г Январь 2022 г Январь 2022 г	Куратор внедрения целевой модели наставничества Куратор внедрения целевой модели наставничества Куратор внедрения целевой модели наставничества
		Формирование базы наставников	Формирование базы данных наставников из числа педагогов.	Январь 2022 г	Куратор внедрения целевой модели наставничества
4	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.	Январь 2022 г	Куратор внедрения целевой модели наставничества
		Подготовка методической базы наставников для работы с наставляемыми	1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. 2. Составление графика обучения наставников.	Февраль 2022 г Февраль 2022 г	Куратор внедрения целевой модели наставничества Куратор внедрения целевой модели наставничества

5	Формирование наставнических пар	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.	Январь 2022 г Февраль 2022 г	Куратор внедрения целевой модели наставничества, наставники Куратор внедрения целевой модели наставничества
		Закрепление наставнических пар	1. Издание приказа «Об утверждении наставников». 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых.	Январь 2022 г Февраль 2022 г	Куратор внедрения целевой модели наставничества Наставники
6	Организация и осуществление работы наставнических пар	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи.	Февраль 2022 г Март 2022 г Апрель 2022 г В течение года Декабрь 2022 г	Куратор внедрения целевой модели наставничества, наставники
		Планируемые результаты наставниками	1. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	Май 2022 г	Наставники
7	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников.	Декабрь 2022 г Декабрь 2022 г Декабрь 2022 г	Наставники Куратор внедрения целевой модели наставничества Куратор внедрения целевой модели наставничества

		Мотивация и поощрения наставников	1. Благодарственные письма. 2. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества». 3. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте ДОО. 4. Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года".	Декабрь 2022 г	Куратор внедрения целевой модели наставничества
				Декабрь 2022 г	Ответственный за работу сайта ДОО
				Декабрь 2022 г	Куратор внедрения целевой модели наставничества, методист, наставники, наставляемые

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

Формы работы с молодыми педагогами

При взаимодействии с молодыми педагогами использовались **традиционные формы работы** такие, как:

- ✓ педагогические советы,
- ✓ семинары,
- ✓ индивидуальные консультации.

При проведении методических мероприятий отдаётся предпочтение активным формам работы с молодыми педагогами. Они не просто воспринимают информацию, а включаются в процесс обсуждения, что предполагает наличие

багажа знаний по изучаемой проблеме и это побуждает педагогов к самообразованию. Использовались следующие **активные формы работы:**

- ✓ методический диалог
- ✓ семинар-практикум
- ✓ деловая игра
- ✓ мастер-класс
- ✓ круглый стол
- ✓ дискуссии
- ✓ окна педагогического мастерства
- ✓ занятия – приглашения
- ✓ ярмарка педагогических идей.

Разнообразные приемы и формы работы с молодыми специалистами способствуют раскрытию потенциала молодого педагога, приобретению профессиональных навыков выполнения должностных обязанностей, развитию личностных и профессиональных качеств, адаптации молодого педагога в коллективе.