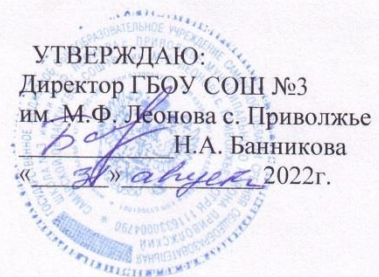


Структурное подразделение государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №3 имени М.Ф. Леонова с. Приволжье муниципального района Приволжский Самарской области (Детский сад «Волна»)

ПРИНЯТО:
на Педагогическом совете
протокол № 1
от 30.08 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ №3
им. М.Ф. Леонова с. Приволжье
Н.А. Банникова
«30 августа» 2022г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
В СП «Детский сад «Волна»» ГБОУ СОШ
№3 им. М.Ф. Леонов ас. Приволжье

Составитель:

Кириллова Ольга Михайловна,
старший воспитатель

СП «Детский сад «Волна»»
ГБОУ СОШ №3 им. М.Ф. Леонова
с. Приволжье

2022 г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа наставничества образовательной программы дошкольного образования СП «Детский сад «Волна»» ГБОУ СОШ №3 им. М.Ф. Леонова с. Приволжье
Форма наставничества	Педагог-педагог
ФИО, должность наставника	<u>Андреева Ирина Николаевна - методист</u> <u>Кириллова Ольга Михайловна –старший воспитатель</u> <u>Нагорнова Лариса Анатольевна-воспитатель</u> <u>Рома Наталья Юрьевна-воспитатель</u>
Сведения о наставнике: - педагогический стаж работы; - стаж наставнической деятельности; - информация об аттестации; - профессиональные достижения (награды (1-2 самые значимые)); - результативность участия в конкурсной деятельности (2-3 самые значимые); - дополнительные сведения (в случае необходимости обоснования назначения наставником)	<u>Андреева Ирина Николаевна - методист</u> -педагогический стаж: 28 лет -стаж наставнической деятельности: 6 мес. -информация об аттестации: Первая 06.02.2018г. -профессиональные достижения: -Почетная грамота Главы муниципального района Приволжский за многолетний добросовестный труд, значительный вклад в развитие системы дошкольного образования на территории муниципального района Приволжский и в связи с празднованием 85-летия создания учреждения. -Почетная грамота Главы муниципального района Приволжский за многолетний добросовестный труд, значительные успехи в обучении и воспитании подрастающего поколения. -результативность участия в конкурсах: - Диплом за 3 место в муниципальном этапе конкурса методических разработок профориентационных мероприятий с мультимедийным сопровождением «Путеводитель в мире профессий» -Диплом I степени фестиваля-конкурса по экологическому воспитанию и образованию детей «Экология. Планета. Ребенок.» <u>Кириллова Ольга Михайловна –старший воспитатель</u> -педагогический стаж: 30 лет -стаж наставнической деятельности: 6 мес. -информация об аттестации: Первая 26.11.2020г. -профессиональные достижения: - Почетная грамота МОиН Самарской области Юго-Западного управления, за многолетний труд, значительный вклад в развитие системы образования муниципального района Приволжский и в связи с празднованием 85-летия создания учреждения. - Почетная грамота Главы муниципального района Приволжский, за многолетний добросовестный труд, значительные успехи в обучении и воспитании подрастающего поколения. Результативность участия в конкурсах: - Диплом за 2 место в окружном конкурсе «Электронный образовательный ресурс-2018»

	<p>-Диплом за 1 место в районном конкурсе на лучший сценарий и проведение акции в номинации «Военно-патриотическая акция»</p> <p>- Диплом за 2 место в муниципальном конкурсе на лучшее мероприятие, посвященное Дню Победы Номинация «Литературное творчество»</p> <p><u>Нагорнова Лариса Анатольевна-воспитатель</u></p> <p>-педагогический стаж работы: 9 лет</p> <p>-стаж наставнической деятельности: 2 года</p> <p>-информация об аттестации: Первая 26.10.2017</p> <p>Профессиональные достижения:</p> <p>- Благодарственное письмо от Государственной Думы ФС РФ за высокий профессионализм и многолетний добросовестный труд в сфере образования.</p> <p>-Почетная грамота Главы муниципального района Приволжский за значительные успехи в организации и совершенствовании учебного и воспитательного процессов, формирование интеллектуального, культурного и нравственного развития личности, большой личный вклад в практическую подготовку учащихся и воспитанников.</p> <p>Результативность участия в конкурсах:</p> <p>- Диплом за 2 место в муниципальном конкурсе «Воспитатель года» -2020г.</p> <p>- Диплом за 3 место в областном конкурсе творческих работ обучающихся и педагогов образовательных организаций «Есть такая профессия...» в рамках областной социально-педагогической программы «Музей XXI века»</p> <p><u>Рома Наталья Юрьевна-воспитатель</u></p> <p>-педагогический стаж работы: 21 г.</p> <p>-стаж наставнической деятельности: 4 мес.</p> <p>-информация об аттестации: Первая 07.12.2018г.</p> <p>Профессиональные достижения:</p> <p>-Почетная грамота Главы муниципального района Приволжский за значительные успехи в организации и совершенствовании учебного и воспитательного процессов, формирование интеллектуального, культурного и нравственного развития личности, большой личный вклад в практическую подготовку учащихся и воспитанников.</p> <p>-Почетная грамота Главы муниципального района Приволжский за многолетний добросовестный труд, значительный вклад в развитие системы дошкольного образования на территории муниципального района Приволжский и в связи с празднованием 85-летия создания учреждения</p> <p>-Почетная грамота Главы муниципального района Приволжский за многолетний добросовестный труд, значительные успехи в обучении и воспитании подрастающего поколения.</p> <p>Участие в конкурсе:</p>
--	---

	<p>-Диплом II степени в межрегиональном фестивале-конкурсе «Экология. Планета. Ребенок»</p> <p>-Диплом за 2 место в муниципальном конкурсе «Воспитатель года» -2021г.</p>
<p>ФИО, должность, педагогический стаж работы наставляемого (-ных)</p>	<p><u>Алексеева Татьяна Анатольевна</u> – педагогический стаж: 3 года</p> <p><u>Балашова Татьяна Викторовна</u> - педагогический стаж: 1г 4 мес.</p> <p><u>Сенская Александра Игоревна</u> - педагогический стаж: 1г 4 месяца</p> <p><u>Яшина Анна Александровна</u> - педагогический стаж: 3 года</p>
<p>Цель программы</p>	<p>Оказание помощи молодым специалистам в приобретении профессиональной компетентности и их профессионального роста, формирование кадрового потенциала в ДОУ.</p>
<p>Задачи программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оказывать помощь в организации воспитательно-образовательного процесса в работе с дошкольниками и во всех видах их деятельности в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемой программы. 2. Внедрять передовые педагогические технологии и педагогический опыт. 3. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями. 4. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности закрепить их в профессии.
<p>Сроки и этапы реализации программы</p>	<p>1 год</p> <p>1 этап – диагностический (сентябрь 2022г.)</p> <p>2 этап – практический (октябрь 2022г. – апрель 2023г.)</p> <p>3 этап – аналитический (май 2023г.)</p>
<p>Ожидаемые результаты программы</p>	<p>-Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.</p> <p>-Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.</p> <p>-Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.</p>
<p>Форма мониторинга результативности</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Анкетирование работников о степени удовлетворенности. - Отчет наставника о результатах работы по наставничеству за определенный период. -Количественный показатель участия работника в конкурсных мероприятиях. - Транслирование опыта педагогической деятельности.

2. 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.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) 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 молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет и вновь принятыми воспитателями. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, педагогам.

1. Основные термины

Наставничество — форма адаптации, практического обучения и воспитания новых или менее опытных работников ДОУ в целях быстрее овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой компетенции, приобщения к корпоративной культуре организации.

Наставник — более опытный работник ДОУ, принимающий на себя функции по обучению новых или менее опытных работников.

Стажер — новый работник ДОУ, прикрепляемый к наставнику.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Основными принципами необходимых для выполнения функций наставника движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении

всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны.

Этапы становления профессионала

- адаптация - освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности;
- стабилизация - приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности;
- преобразование - достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности.

Программа «Наставничество» способствует становлению профессионализма педагога независимо от опыта его работы и положительно влияет на:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческую самореализацию;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога (воспитателя):

1. Профессионализация - появление новых профессиональных качеств и именно здесь педагогу необходимо наставничество.
2. Социализация - появление новых качеств личности.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, узкий специалист), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Права наставника:

- ходатайствовать перед администрацией ДООУ о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего наставляемого;
- посещать занятия наставляемого;
- оказывать помощь в профессиональном становлении наставляемого;
- изучать документацию, которую обязан вести наставляемый;
- с согласия куратора привлекать для дополнительного обучения наставляемых других сотрудников ДООУ;
- вносить предложения о поощрении наставляемого или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;
- выходить с ходатайством о прекращении стажировки наставляемого по причинам личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт) или выхода наставляемого на требуемые стабильные показатели;
- на ежемесячную доплату за осуществление наставничества;
- на нематериальное поощрение за осуществление наставничества.

Наставник обязан:

- установить позитивные личные отношения с наставляемым;
- помогать наставляемому в формировании образовательных и карьерных траекторий;
- передавать профессиональные навыки (теоретические, практические);
- оказывать помощь наставляемому в развитии жизненных навыков (формирование целей, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование);
- произвести несколько последовательных встреч с наставляемым, запланированные совместно с куратором реализации программы педагогического наставничества.

Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в организации нормативно-правовой, учебно-методической и иной документацией по вопросам трудовой деятельности, не отнесенной к разряду конфиденциальной информации;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела сотрудника, иными документами, характеризующими сотрудника;

- при необходимости участвовать в корректировке плана вступления в должность;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;

- участвовать в аттестации сотрудника, в подведении итогов прохождения испытания;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с трудовой деятельностью;

- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к куратору о замене наставника.

Наставляемый, в отношении которого проводится наставническая работа, обязан:

- изучать нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности работы ДОО, функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в определенные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

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

- повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться по своей работе перед наставником и куратором.

3. Этапы реализации программы

I этап - Подготовительный реализации программы включает в себя:

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
- закрепление пар «наставник-наставляемый»;
- подбор методической литературы для изучения;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом директора ГБОУ СОШ №3 им. М.Ф. Леонова с. Приволжье с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап - практический включает в себя:

- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление перспективного плана работы;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ;
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками в разных возрастных группах;
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- консультации для педагогов по работе с родителями;
- самообразование специалистов;
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

В ДООУ должна быть создана такая система сопровождения наставляемых, которая поможет им развить умение на практике применить полученные знания, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие **направления деятельности по отношению к наставляемому**:

- Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности ДООУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя (педагогического работника) детского сада.
- Создание в организации условий для личностных проявлений педагога, для его самореализации.
- Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого - педагогического просвещения педагогов в различных формах.
- Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки (если они пришли из других сфер деятельности).
- Вовлечение педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
- Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
- Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства педагога.
- Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных педагогами.

- Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям (специалистам).
- Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
- Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
- Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки педагога).
- Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДООУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с наставляемым способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя (специалиста) ДООУ.

III этап - Итоговый:

- Показ наставляемыми открытых мероприятий на различных уровнях: в образовательной организации и на муниципальном уровне;
- Анализ результатов работы на педагогическом совете;
- Ежегодное подведение итогов работы;
- Обобщение опыта работы;
- Анкетирование.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемым целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДООУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

Механизм реализации программы

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором ДОУ.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Приложение

Примерный Индивидуальный план

Форма наставничества: «педагог-педагог».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: _____

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/дистанционный)	Результат

*** Комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы необходимо планировать и реализовывать с учетом следующих документов образовательной организации и примерных форматов работы:**

Наставническая пара/группа	Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации	Примерные форматы работы (список не является исчерпывающим и может быть расширен, исходя из опыта работы образовательной организации и её возможностей)
"Учитель-учитель"	Программа развития образовательной организации Годовой план работы образовательной организации Планы работы методического совета/методических объединений/научно-методических советов или центров Программы/дорожные карты методического/кадрового сопровождения деятельности Программы/планы повышения квалификации Программы/планы самообразования Дорожные карты/программы/планы по повышению уровня профессиональных компетенций педагогических работников Программы/планы по поддержке профессиональной деятельности молодых	Конкурсы Курсы Творческие мастерские Школы молодого учителя/педагога Школы педагогического мастерства Серии семинаров Разработки информационно-методических пособий, сборников Образовательные и проектные сессии Тренд-сессии Хаккатоны Форумы Деловые игры Образовательные курсы

	специалистов и т.п.	Корпоративного университета Российского движения школьников Форумная кампания Росмолодежи
--	---------------------	---

Глоссарий современных форм работы

Кейс-метод	(англ. Case method – кейс-метод, метод конкретных ситуаций, метод ситуационного анализа) – техника обучения, использующая описание реальных социальных, экономических и бизнес-ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации
Имиджмейкинг	Система мероприятий, направленная на формирование имиджа персоны, организации, идеи, которая будет наиболее благоприятным для целевой группы
Форсайт	(англ. Foresight – взгляд в будущее). Это интеллектуальная технология по созданию желаемого образа будущего и определение стратегий его достижения
Нетворкинг	(англ. Networking, net – сеть и work – работа), деятельность, направленная на формирование полезных/эффективных и деловых связей
Митап	(англ. Meet up – встреча "на ногах") встреча специалистов единомышленников для обсуждения тех или иных вопросов, обмена опытом в неформальной обстановке
Воркшоп	Буквально "workshop" переводится как "мастерская". Демонстрация рабочего процесса опытного мастера для широкой аудитории с целью поделится практическими навыками в каком-либо ремесле
Тренд-сессия	Форма проектной деятельности, при которой решение проблем достигается через призму отраслевых федеральных и мировых трендов
Хакатон	(англ. Hack – хакер и marathon – марафон) – это площадка встречи разных специалистов из одного направления деятельности, где они могут познакомиться друг с другом, обменяться знаниями и идеями или придумать совместный проект, над которым будут работать в дальнейшем
Форум	Образовательные и диалоговые площадки для обмена опытом, общения с экспертами
Сетевой проект	Учебно-познавательная, исследовательская, творческая или игровая деятельность, организованная на основе компьютерной телекоммуникации (электронная почта, социальная сеть, Web-сайт)