

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа с.Кротково
муниципального района Похвистневский Самарской области

СОГЛАСОВАНА

Советом обучающихся
ГБОУ СОШ с.Кротково

Протокол № 1 от 28.08 2020г.



УТВЕРЖДЕНА
Приказом ГБОУ СОШ с.Кротково
№ 451/08 от 28.08 2020 г.

Директор школы

Андреева Т.В.

ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении
Самарской области средней общеобразовательной школы с.Кротково
муниципального района Похвистневский Самарской области
на 2020-2024 г.г.

Принята на заседании Педагогического совета
протокол № 8 от 15.06 2020 г.

Кротково, 2020г.

Пояснительная записка

В Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования в пп. 3.4.2. указано, что «педагогические работники, реализуемые Программу, должны обладать основными компетенциями, необходимым для создания условий развития детей». Профессиональный стандарт педагога, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.октября 2013 г. № 544н раскрывает общие требования, предъявляемые к педагогу (образование, опыт работы, особые условия) и трудовые действия, умения и знания необходимые для выполнения общепедагогической функции по обучению, воспитанию и развитию детей, а также требования, предъявляемые конкретно к воспитателю дошкольного учреждения. В соответствии с ними, одним из трудовых действий педагога (воспитателя) является развитие профессионально значимых компетенций, необходимых ему для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом возрастных и индивидуальных особенностей их развития. Совершенствование педагогической компетенции педагогов ДООУ: целенаправленный процесс, ориентированный на профессиональное развитие педагогов, призванный обеспечить эффективное преодоление недостатков в их методической деятельности и формирование необходимых качеств и способностей в соответствии с требованиями, предъявляемыми к ним, как профессионалам.

Программа организации наставничества в СП «Детский сад «Берёзка» ГБОУ СОШ с.Кротково — это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление – оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

На данный момент существует проблема формирования педагога, обладающего компетентностью, креативностью, готовностью к использованию и созданию инноваций, умению вести опытно-экспериментальную работу, считаем, что систематическая работа, организованная с педагогами по повышению профессиональной компетентности, поможет вывести их на более высокий уровень. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога-наставника с педагогом на уровне образовательной организации.

ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Актуальность и новизна программы

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 в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности всех специалистов, что позволяет педагогу избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, виден результат работы. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Наставник – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Молодой педагог – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Куратор – сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества

1.2. Цели и задачи программы

Цель: Оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Задачи:

1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;

3. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;

4. Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;

5. Активизация участия педагогов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;

6. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

7. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

1.3. Планируемые результаты освоения программы

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

2. Построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений опытных специалистов.

3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДООУ, связанное с развитием гибких навыков и компетенций в использовании цифровых технологий и ресурсов Интернет, в том числе онлайн- обучение и онлайн-сервисы.

4. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

5. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Организационные основы наставничества

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики в СП «Детский сад «Берёзка» ГБОУ СОШ с.Кротково, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

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.

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества.

Исходя из образовательных потребностей СП «Детский сад «Берёзка» ГБОУ СОШ с.Кротково, в данной целевой модели наставничества рассматриваются 1 форма наставничества: «Педагог- педагог/воспитатель».

2.2. Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог/воспитатель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный педагог – неопытный педагог»	Методическая поддержка .

2.3. Критерии отбора наставника.

Квалификация сотрудника	Должность: педагог первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты Образовательной деятельности. Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.
Профессиональные Формы и навыки	- глубокое знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание компьютерных программ.
Профессионально важные качества личности	- умение обучать других; - умение слушать; - умение говорить (грамотная речь); - аккуратность, дисциплинированность; - ответственность; - ориентация на результат; - командный стиль работы.
Личные мотивы к наставничеству	- потребность в приобретении опыта управления людьми; - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

**2.4. Этапы реализации программы формы наставничества
«Педагог – педагог/воспитатель»**

Этапы реализации.	Мероприятия
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Подготовка дорожной карты.
Представление программ наставничества в форме «Педагог – педагог/воспитатель».	Педагогический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете ДОУ.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ОТДЕЛ

3.1. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

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

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества., промежуточный и итоговый.

Контроль и 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.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT- анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

3.2. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДОУ, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ДОУ;
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте ДОУ;
- Создание на сайте ДОУ методической копилки с программами наставничества;
- Доска почета «Лучшие наставники»;
- Награждение грамотами «Лучший наставник»;
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.

«Дорожная карта»

реализации целевой модели наставничества в СП «Детский сад «Берёзка» ГБОУ СОШ с.Кротково

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества ДООУ о реализации Программы наставничества	Июнь 2021 г.	Администрация, воспитатель.
Формирование рабочей группы ДООУ по внедрению целевой модели наставничества и разработке программ наставничества	Июнь 2021 г.	Администрация, воспитатель
Разработка положения о наставничестве в ДООУ. Разработка дорожной карты и программы наставничества в ДООУ.	Август 2021 г.	Администрация, воспитатель
Утверждение дорожной карты и программы наставничества в ДООУ. Утверждение положения о наставничестве в ДООУ.	Сентябрь 2021 г.	Администрация, воспитатель
Назначение куратора в ДООУ	Ноябрь 2021 г.	Администрация, воспитатель
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках программы наставничества	Ноябрь 2021 г.	Куратор
Размещение на официальном сайте ДООУ локально-нормативных документов, регламентирующих внедрение и реализацию целевой модели наставничества	Ноябрь 2021 г.	Куратор
Проведение анкетирования среди педагогов - наставляемых, желающих принять участие в программе наставничества. Формирование базы наставляемых.	Ноябрь 2021 г. .	Куратор
Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Формирование базы наставников.	Декабрь 2021 г.	Куратор
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Декабрь 2021 г.	Куратор
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Январь 2022	Куратор
Проведение собеседования с наставниками	Февраль 2022	Куратор

Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Январь-февраль 2022 г.	Куратор
Обучение наставников	Март-апрель 2022 г.	Куратор
Проведение организационной встречи наставника и наставляемого	Май 2022 г.	Куратор
Сбор обратной связи от участников программы наставничества по результатам встречи	Май 2022 г.	Куратор
Анализ анкет, формирование пар «наставник-наставляемый»	Июнь – Июль 2022г.	Куратор
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Август- сентябрь 2022г.	Куратор
Регулярные встречи наставника и наставляемого	Январь-Октябрь 2022г	Куратор
Сбор обратной связи от участников программы наставничества	Октябрь 2022 г	Куратор
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность.	Октябрь 2022 г .	Куратор
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Ноябрь 2022 г.	Куратор
Сбор обратной связи от участников программы наставничества	Ноябрь 2022 г.	Куратор