

ПРИНЯТО

на педагогическом совете

Протокол № 4 от 31.05.2021 г.



УТВЕРЖДЕНО

Заведующим МДОУ № 96

Шадрина Ю.Ю. Ю.Ю. Шадрина

Приказ № 21 от 31.05.2021 г.

Программа наставничества «Будущий коллега»

Пояснительная записка

Обоснование актуальности организации практики наставничества в ДООУ и целесообразности её распространения на территории Хабаровского края: На современном рынке труда в Российской Федерации и в Хабаровском крае, в частности, отмечается дефицит педагогических кадров и рост дошкольников с ограниченными возможностями здоровья, где профессии воспитателя, учителя-логопеда, учителя-дефектолога—одни из самых востребованных. Поэтому подготовка педагогических кадров для дошкольных образовательных учреждений стало одним из приоритетных направлений системы образования Хабаровского края.

Современному дошкольному образовательному учреждению нужен такой педагог, который умеет найти подход к каждому ребёнку, проявить любовь и терпение, заботу о состоянии здоровья детей. В условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования педагогу по работе с детьми дошкольного возраста уже недостаточно в совершенстве знать основы дошкольной педагогики и детской психологии. Он должен еще интересно и доступно для каждого ребёнка показать и объяснить учебный материал, мотивировать их на совместный поиск «открытий». Кроме того, педагогу важно уметь использовать инновационные образовательные технологии в развития задатков и способностей детей с учётом особенности их возраста и индивидуального развития.

Дошкольные образовательные учреждения нашего города уже несколько лет испытывают острую нехватку не столько квалифицированных, сколько молодых педагогов. Заведующие ДООУ, как потенциальные работодатели, заинтересованы в трудоустройстве молодых квалифицированных специалистов, имеющих свежий и креативный взгляд на свою педагогическую работу, желание работать с детьми и совершенствоваться в выбранной профессии. Однако, многие студенты не заканчивают выбранное ими учебное учреждение, вынужденно уходя из педагогической профессии ещё во время обучения либо разочаровавшись в своих способностях и личностных качествах или из-за проблем, мешающих их профессиональному становлению. В связи с этим, для руководителей дошкольных учреждений края стало особо актуальным сотрудничество с учебными заведениями нашего города и Хабаровского края в целом ещё на этапе формирования из студента профессионально-адаптированного и компетентного молодого специалиста во время их педагогической практики.

Практика, как вид учебных занятий, является формой профессионального

становления будущих педагогов и позволяет синтезировать полученные ими теоретические знания и практический опыт, формирует профессиональную направленность и устойчивый интерес к выбранной профессии. Она длится не менее 4 часов в день и происходит непосредственно на их будущем рабочем месте – в дошкольной группе детского сада, что затрагивает реально возникающие педагогические ситуации, обеспечивая практическую подготовку студентов к разным аспектам и направлениям их будущей деятельности, закреплению профессионально важных качеств личности, а также знаний, умений и навыков. В связи с чем, мотивация будущих педагогов к профессиональному росту и удовлетворённость их выбранной профессией во многом будет зависеть как от первого опыта общения с детьми и их родителями, так и методической помощи наставника и поддержки заведующего дошкольным образовательным учреждением в период прохождения ими педагогической практики.

Заведующий, как будущий работодатель, в практике студентов принимает непосредственное участие: она знакомит с системой работы и организационно-управленческой структурой дошкольного учреждения, с его традициями и достижениями педагогического коллектива. Взаимодействие с «молодыми кадрами» позволяет ей оценить их педагогические способности и создать пары с таким педагогом-наставником, который бы смог мотивировать их на профессиональное самосовершенствование в выбранной профессии.

Наставник, в свою очередь, помогает студентам быстрее адаптироваться в педагогическом коллективе, выявляет возможные психологические проблемы и трудности, мешающие самореализации в работе с детьми. Он оказывает методическую помощь:

- ✓ показывая, каким должен быть современный педагог и осознать, в каком направлении им нужно совершенствоваться в дальнейшем, чтобы соответствовать данному имиджу, какие необходимо развить личностные качества и коммуникативные умения;

- ✓ помогая овладеть организацией различных видов деятельности дошкольников, получить профессиональный опыт реализации игровых и инновационных технологий в образовательном процессе;

- ✓ давая возможность будущим педагогам познакомиться с детьми, в установлении взаимопонимания с родителями (законными представителями) воспитанников.

МДОУ № 96 полностью отвечает современным требованиям ФГОС дошкольного образования, оснащён дидактическими и техническими средствами обучения, укомплектован квалифицированными педагогическими кадрами, способными в качестве наставников сопровождать реализацию

будущего педагога в профессии, что полностью соответствует условиям, предъявляемым к ДООУ для организации базовых площадок практики студентов.

Социальным партнёром выступает Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет» (в дальнейшем – ФГБОУ ВО «АмГПУ»), обучающий студентов по профилям «Дошкольное образование и Изобразительное искусство», «Олигофренопедагогика», «Педагогика и психология», «Логопедия». С МДОУ № 96 и ФГБОУ ВО «АмГПУ» заключен договор о сотрудничестве, определяющий права и обязанности сторон, содержание и планируемые результаты практики студентов.

Участники программы наставничества:

1) работодатель – Шадрина Юлия Юрьевна, заведующий Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №96;

2) наставники – воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог дошкольного учреждения, непосредственно работающие в группах со студентами в период педагогической практики;

3) студенты ФГБОУ ВО «АмГПУ», проходящие на группах дошкольного возраста педагогическую практику.

Внедрение в дошкольном учреждении практики наставничества «работодатель–студент» позволит студентам совершенствовать своё педагогическое мастерство под руководством опытного педагога-наставника и обеспечивает работодателю решение кадровой проблемы закрепления молодых специалистов на свободных вакансиях в ДООУ.

Новизна (уникальность) представленной практики заключается в реализации практико-ориентированной модели наставничества «работодатель – студент» в дошкольном образовательном учреждении, которая сопровождает весь процесс подготовки студентов, начиная с ознакомительной практики и заканчивая их преддипломной работой на выпуске из педагогического учебного заведения, способствуя росту потребности в саморазвитии, удовлетворённости выбранной специальностью и дальнейшему трудоустройству в детский сад.

Практическая значимость заключается в том, что обучение под руководством опытного наставника содержит минимум теории и акцентирует внимание студентов на практической стороне труда воспитателя, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога помогает им углубить теоретические знания и совершенствовать профессиональное мастерство, формировать позитивный опыт решения профессиональных задач. Данный опыт может быть использован руководителями других МДОУ города и края,

что позволит им закрепить в профессии и подготовить для себя «молодые кадры», укомплектовав ими свободные вакансии, тем самым снизить проблему дефицита квалифицированных педагогов в Хабаровском крае в целом.

Нормативно-правовой базой для разработки данного проекта наставничества выступили следующие документы:

- ✓ Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- ✓ ФГОС дошкольного образования;
- ✓ Постановление Правительства Хабаровского края от 05 июня 2012г. № 177-пр «О государственной программе Хабаровского края «Развитие образования и молодежной политики Хабаровского края».

Цель программы наставничества: показать возможность подготовки в условиях дошкольного образовательного учреждения педагогически компетентного будущего педагога детского сада, способного к саморазвитию в профессии под руководством работодателя и опытного педагога-наставника.

Объект – практика наставничества «работодатель – студент».

Предмет–методическоесопровождениестановлениябудущегопедагога через интеграцию работы работодателя и наставнических групп в условияхдошкольногообразовательного учреждения.

Для достижения поставленной цели для всех участников программы наставничества были поставлены следующие **задачи**:

- Для работодателя:

1. Разработать нормативные акты реализации практики наставничества в дошкольном образовательном учреждении.
2. Апробировать дорожную карту реализации целевой модели наставничества.
3. Закрепить для методического сопровождения практики группы студентов с опытными педагогами, способными оценить риск возникновения у студентов разных проблем психологического либо методического плана, предупредить или разрешить их в педагогическом процессе;
4. Привлечь к работе со студентами для повышения их психологической самооценки и методической грамотности педагога-психолога и воспитателей, учителя-логопеда, учителя-дефектолога.
5. Оценить эффективность методического сопровождения наставником педагогической практики студентов.

- Для наставника:

1. Разработать на основе содержания практики студентов программу методического сопровождения становления в профессии и апробировать её в условиях детского сада.
2. Стимулировать устойчивый интерес студентов к педагогической

профессии рост их компетентности через совместный анализ специфики труда, профессиональных обязанностей и качеств личности педагога, его отчётной документации и возрастных и индивидуальных особенностей детей группы.

3. Способствовать адаптации студентов к условиям и режиму работы детского сада, повышению их психологической самооценки, уверенности в себе и стрессоустойчивости в нестандартных педагогических ситуациях с детьми дошкольного возраста и их родителями за счёт интеграции усилий педагогов-наставников.

4. Оказать помощь при возникновении у студентов проблемных ситуаций психологического или методического плана, мотивировать их к саморазвитию в будущей профессии за счёт осознания её социальной значимости.

5. Побудить студентов к овладению навыками планирования разных видов деятельности детей дошкольного возраста, форм и методов организации образовательного процесса, самооценки своей деятельности, умению работать в паре с наставником и в команде с коллегами для повышения методической грамотности.

• Для студентов:

1. Познакомиться с условиями работы в детском саду, с педагогическим коллективом, его достижениями и сложившимися традициями, с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность образовательного учреждения и обязанности воспитателя, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

2. Расширить представление об основах методической работы с детьми дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья, о содержании примерных и вариативных программ дошкольного образования, рабочей программы педагога.

3. Узнать основы планирования педагогического процесса и овладеть методикой организации разных форм работы с дошкольниками, научиться правильно вести документацию, необходимую в работе педагога.

4. Приобрести в процессе совместной работе с наставником и педагогом-психологом сада практические умения организации игровой деятельности, разрешения конфликтов в общении с дошкольниками и их родителями (законными представителями).

5. Выявить важные качества личности и умения, необходимые для дальнейшего самосовершенствования в выбранной профессии.

Реализуемая нами система методического сопровождения студентов в наставнических группах основывается на следующих **принципах**:

1) открытости и готовности к сотрудничеству, согласованности

действий и оценок деятельности – предполагающее совместное обсуждение конкретных педагогических задач и способов их решения;

2) диалога во взаимодействии, т.е. полноценного межличностного общения студента с узкими специалистами и другими педагогами детского сада при решении образовательной проблемы;

3) профессиональной целесообразности - подбор наставником форм и методов работы, направленных на профессиональное совершенствование студента, формирование у него важных качеств личности, знаний и умений;

4) самоопределения и саморазвития – т.е. создание условий для осознания студентом ценности и значимости выбранной деятельности, своих возможностей в педагогических ситуациях;

5) психологической помощи и поддержки – т.е. создание условий для осознания личностных качеств и способностей, направлений личностного роста для достижения успеха в профессии.

Важнейшие целевые индикаторы и показатели реализации проекта:

| Участники Индикаторы | работодатель– заведующий ДОУ | наставники– педагоги МДОУ № 96 | студенты «АмГПГУ» |
|--|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 5 |
| 1. Установление отношений сотрудничества | С ФГБОУ ВО «АмГПГУ» (договор) | В совместной деятельности в паре со студентом | В совместной деятельности с наставником |
| 2. Наличие нормативных документов | Разработка нормативно-правовых актов реализации модели наставничества «работодатель-студент» в ДОУ | Подготовка программы практики наставничества | Подготовка отчётной документации по практике |

| | | | |
|---|--|--|--|
| 3. Формирование потребности в совершенствовании | Модернизация образовательной среды ДОУ и квалификации кадров | Модернизация образовательной среды группы, повышение опыта наставничества и квалификации | Формирование потребности к постоянному профессиональному и личностному совершенствованию |
| 4. Методическая работа | Внедрение инноваций в практику работы с детьми | Использование инновационных форм и методов работы | Расширение знаний о деятельности воспитателя |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|------------------------------------|---|---|---|
| 5. Педагогический процесс с детьми | Обоснование реализации инновационных технологий в ДОУ | Внедрение инновационных образовательных технологий в совместной со студентом работе | Осознание современных образовательных технологий и понимание роли инноваций |
| 6. Рефлексивный анализ | Анализ достижений педагогического коллектива, внедрения практики наставничества | Анализ своего профессионального развития и роста мастерства У студента | Оценка своих возможностей и проблем в профессиональном развитии |

Необходимые условия реализации программы:

1. Кадровые:

- Создание условий для подготовки педагогов с высокой квалификацией и стажем работы к наставнической деятельности со студентами;
- Подготовка педагогов к наставнической деятельности посредством проведения для них консультации о социальной значимости наставничества в педагогической деятельности и цикла семинаров по организации разных форм работы с наставляемыми.

2. Материально-технические:

- Обогащение в ДОУ развивающей предметно-пространственной и методической среды, стимулирующей творческую активность педагогов.
- оснащение кабинета техническими средствами, подборкой видеозаписей и методической литературы по организации наставничества в ДОУ.

3. Учебно-методические:

- подготовка следующих нормативных документов: Положения о наставничестве, приказов о внедрении модели наставничества «работодатель-студент», о назначении наставниками студентов квалифицированных педагогов с большим педагогическим стажем работы;
- организация для педагогов семинаров и практикума по подготовке программы наставничества и обобщению опыта наставничества со студентами;
- комплектование банка методических материалов и разработок педагогов

по реализации опыта наставничества;

- организация мониторинговых исследований, определение эффективности и дальнейших перспектив развития программы.

4. Организационные:

- организация наставнических групп, где каждый участник – и наставник, и студент–имеет активную позицию и заинтересованность в повышении профессионального мастерства;

- посещение разных мероприятий, организуемых в рамках методической работы ДОУ, проведение совместного с наставником анализа содержания примерных и вариативных программ дошкольного образования, методикой планирования педагогического процесса с детьми с ОВЗ дошкольного возраста.

Нами были выделены возможные риски при реализации программы наставничества и меры, предпринимаемые для их минимизации:

| | Риски | Меры для их минимизации |
|---------------------|--|---|
| Работодатель | Недостаточный уровень подготовки педагогов ДОУ к осуществлению наставничества | Проведение в ДОУ разных форм методической работы, в том числе семинаров, практикумов и мастер-классов, направленных на стимулирование участия педагогов в наставнической деятельности со студентами. |
| | Дополнительная нагрузка и как следствие отказ педагогов от участия в программе | Рекламирование программы на педагогическом совете и собрании трудового коллектива, организация методической помощи педагогам в качестве педагога-наставника, привлечение материального стимулирования при оплате труда педагогов. |
| Педагоги-наставники | Отсутствие опыта наставничества | Дифференцированный подход в выборе наставников, организация разных форм работы по обучению педагогов наставничеству, увлечение их возможностью транслировать свой опыт молодым. |

| | | |
|----------|--|--|
| | Отсутствие заинтересованности в работе в качестве наставника | Объяснение роли и значимости наставника в формировании у студентов профессионального мастерства, материальное стимулирование и повышение социального статуса педагога в ДООУ. |
| Студенты | Отсутствие заинтересованности в работе в качестве педагога | Проведение наставником со студентом инд. форм работы (беседы, тренинга и пр.) о социальной значимости профессии педагога, наличии в ней возможностей для творческого роста и развития. |
| | Отсутствие в паре с наставником отношений сотрудничества | Проведение заведующим с педагогом инд. Форм работы (беседы, консультации, тренинга), способствующих развитию коммуникации установлению отношений сотрудничества. |

Заключение

От реализации программы наставничества ожидаем следующие результаты:

Заведующий ДООУ, как работодатель:

- разработает нормативно-правовую документацию реализации в ДООУ модели наставничества «работодатель-студент», а именно:
 - положение о наставничестве в ДООУ;
 - приказы о внедрении в ДООУ целевой модели наставничества «Работодатель-студент», об утверждении наставников и наставнических групп со студентами;
- сформирует группу педагогов-наставников для работы со студентами;
- апробирует дорожную карту реализации целевой модели наставничества в 2021 - 2022 учебном году;
- внесёт в отчёт о результатах самообследования деятельности ДООУ за 2021 г. результаты апробации модели наставничества «Работодатель-студент»;
- разрешит кадровую проблему за счёт закрепления молодых специалистов на свободных вакансиях в ДООУ;
- повысит рейтинг образовательного учреждения за счёт распространения результатов сотрудничества с ФГБОУ ВО «АмГПУ».

Педагоги-наставники:

- разработают программу методического сопровождения практики студентов и апробируют её в условиях дошкольных групп сада;
- проанализируют совместно с работодателем выявленные у студентов в процессе практики важные для работы психологические качества и умения, а также затруднения психологического и методического плана;
- оценят свой профессиональный рост и необходимость повышения квалификации для работы в качестве наставника;
- подготовят практические рекомендации по планированию и организации разных видов деятельности с детьми с ОВЗ дошкольного возраста.

Студенты:

- адаптируются к педагогическому коллективу, узнают особенности работы с детьми с ОВЗ дошкольного возраста;
- познакомятся с режимом работы детского сада, с должностными обязанностями воспитателя, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, с нормативными документами, регламентирующими его деятельность;
- овладеют содержанием примерных и вариативных программ

дошкольного образования, методикой организации разных форм и методов работы, приобретут навыки планирования педагогической работы с детьми дошкольного возраста;

- выявят в совместной работе с наставником и педагогом-психологом детского сада свои профессионально важные качества личности и умения;
- определятся с правильностью выбора профессии и наметят направления личностного роста для дальнейшего самосовершенствования.

Средствами контроля и обеспечения достоверности результатов деятельности, которые позволят нам на заключительном этапе работы оценить достижение критериев оценки результатов, выступают:

- мониторинг документации студентов о прохождении практики;
- анализ данных анкетирования студентов об удовлетворённости практикой работы с наставником в условиях ДОУ и овладения ими навыками работы с дошкольниками;
- рост мотивации студентов к дальнейшему совершенствованию в выбранной профессии,
- оценка закрепления молодых в профессии и трудоустройство в сад.

Список использованной литературы:

1. Белая К.Ю. Методическая работа в дошкольном учреждении.– М.,2017.
2. Вершинина Н.Б, Суханова Т.И. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду.– Волгоград, 2008.
3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала.-М.,2008.
4. Виноградова Н.А., Микляева Н.В. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ.– М., 2007.
5. Елжова Н.В. Система контроля и методическая работа в дошкольном образовательном учреждении.- Ростов на Дону, 2008.
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала.– М., 2015.
7. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия.-М.,1999.
8. Сמיד Р. Групповая работа с педагогами.–М.,1999.