

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физкультурно-
оздоровительному развитию детей № 40 «Кораблик»,
г. Николаевска-на-Амуре, Хабаровского края

Согласовано
На педагогическом совете
МБДОУ ДС № 40 «Кораблик»
Протокол № 5 от 29.08.2024



Утверждено
заведующий МБДОУ ДС № 40
И.В. Чиквинцева
Приказ № 49 от 30.08.2024

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «Работодатель-Студент»



2024 г, Николаевск-на-Амуре

Пояснительная записка

На данный момент, в дошкольных образовательных учреждениях нашего города, отмечается дефицит воспитателей. Поэтому, подготовка педагогических кадров для дошкольных образовательных учреждений является одним из приоритетных направлений системы образования Николаевского муниципального района.

В условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования и Федеральной образовательной программы дошкольного образования, педагогу, в 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 развитии задатков и способностей детей с учётом особенности их возраста и индивидуального развития.

Заведующие ДООУ, как потенциальные работодатели, заинтересованы в трудоустройстве молодых специалистов, имеющих свежий и креативный взгляд на свою педагогическую работу, желание работать с детьми и совершенствоваться в выбранной профессии. Однако, многие студенты, обучающиеся в педагогических СУЗах и ВУЗах не настроены, после окончания учебного заведения работать по профессии или уходят из профессии, не проработав и года, испугавшись ответственности или разочаровавшись в своих способностях и личностных качествах.

Также, причинами ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования могут служить: слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста; неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения; недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В связи с этим, для руководителей дошкольных учреждений нашего города стало особо актуальным сотрудничество с Краевым государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Николаевский-на-Амуре промышленно-гуманитарный техникум» на этапе формирования из студента, профессионально-адаптированного и компетентного молодого специалиста во время их педагогической практики.

Для реализации программы наставничества «работодатель-студент» и целевой программы «педагог-студент», между заведующим МБДОУ ДС № 40, Н.В.Чиквинцевой

и директором КГБ ПОУ НПГТ, Е.Д.Толмачевой было подписано соглашение о сотрудничестве и взаимодействии, в рамках которого, наш детский сад является базовой площадкой для прохождения студентами, специальности 44.02.02 «Дошкольное воспитание» всех видов 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 проходит 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 и старшим воспитателем, в период прохождения ими педагогической практики.

Заведующий, как будущий работодатель, старший воспитатель, в практике студентов КГБ ПОУ НПГТ, специальности «Дошкольное воспитание» принимают непосредственное участие: они знакомят с системой работы и организационноуправленческой структурой дошкольного учреждения, с его традициями и достижениями педагогического коллектива. Взаимодействие с «молодыми кадрами» позволяет представителям администрации 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/молодым специалистам, молодым педагогическим работникам, не имеющих трудовой стаж педагогической деятельности в ДООУ или имеющих трудовой стаж не более 3-х лет, быстрее адаптироваться в педагогическом коллективе, выявляет возможные психологические проблемы и трудности, мешающие самореализации в работе с детьми.

В ходе работы оказывается методическая 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 (специалистам: учителямлогопедам, педагогам-психологам, учителям-дефектологам) попробовать себя в общении с детьми, в установлении взаимопонимания с родителями (законными представителями) воспитанников.

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

МБДОУ ДС № 40 «Кораблик» 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 ДОУ для организации базовых площадок практики студентов.

Социальным партнёром выступает Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Николаевский-на-Амуре промышленно-гуманитарный техникум» (в дальнейшем - КГБ ПОУ НПГТ) обучающий студентов по направлению «Дошкольное воспитание».

Участники программы наставничества:

Работодатель - Чиквинцева Наталья Владимировна, заведующий Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физкультурно-оздоровительному развитию детей № 40 «Кораблик», г. Николаевска-на-Амуре, Хабаровского края;

Наставники - Ерохина Елена Юрьевна, старший воспитатель, воспитатели-стажисты, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре МБДОУ ДС № 40, непосредственно работающие в группах со студентами в период педагогической практики, а также оказывающие помощь коллегам, не имеющим достаточного педагогического опыта;

Молодые специалисты - педагогические работники, не имеющие трудовой стаж педагогической деятельности в ДОУ или имеющих трудовой стаж не более 3-х лет.

Студенты КГБ ПОУ НПГТ, специальности 44.02.02 «Дошкольное воспитание», проходящие производственную 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 ДОУ.

Практическая значимость заключается в том, что обучение под руководством опытного наставника содержит минимум теории и делается акцент на практической стороне труда воспитателя, инструктора по физкультуре, музыкального руководителя, помогает им

углубить теоретические знания и совершенствовать профессиональное мастерство, формировать позитивный опыт решения профессиональных задач.

Нормативно-правовой базой для разработки данной программы наставничества выступили следующие документы:

-Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ»;

-ФГОС дошкольного образования

-Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «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»;

-Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»);

-Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.).

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.

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

Для работодателя:

-Разработать нормативные акты реализации практики наставничества в дошкольном образовательном учреждении.

-Апробировать дорожную карту реализации целевой модели наставничества.

- 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;

- Привлечь к работе со студентами для повышения их психологической самооценки и методической грамотности старшего воспитателя, воспитателей, учителя-логопеда, музыкального руководителя, инструктора по физкультуре.
- Оценить эффективность методического сопровождения наставником педагогической практики студентов.

Для наставника:

- Разработать на основе содержания практики студентов программу методического сопровождения становления в профессии и апробировать её в условиях детского сада.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 / молодых педагогов:

- Познакомиться с условиями работы в детском саду, с педагогическим коллективом, его достижениями и сложившимися традициями, с нормативноправовыми документами, регламентирующими деятельность образовательного учреждения и обязанности воспитателя, инструктора по физкультуре, учителя-логопеда, музыкального руководителя.
- Расширить представление об основах методической работы с детьми дошкольного возраста, о содержании примерных и вариативных программ дошкольного образования, рабочей программы педагога.
- Узнать основы планирования педагогического процесса и овладеть методикой организации разных форм работы с дошкольниками, научиться правильно вести документацию, необходимую в работе педагога.
- 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).

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

Реализуемая система методического сопровождения студентов и молодых педагогов в наставнических группах основывается на следующих *принципах*:

-открытости и готовности к сотрудничеству, согласованности действий и оценок деятельности -предполагающее совместное обсуждение конкретных педагогических задач и способов их решения;

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

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

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

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

Необходимые условия реализации программы

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.

Материально-технические:

-Обогащение в ДОУ развивающей предметно-пространственной и методической среды, стимулирующей творческую активность педагогов.

-Оснащение кабинетов техническими средствами, подборкой видеозаписей и методической литературы по организации наставничества в ДОУ.

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.

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.

Возможные риски при реализации программы наставничества и меры, предпринимаемые для их минимизации

	Риски	Меры 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	Представление программы на педагогическом совете и собрании трудового коллектива, организация методической помощи педагогам в качестве педагоганаставника, 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 ДОУ.
Студенты/молодые педагоги	Отсутствие заинтересованности в работе в качестве педагога (специалиста)	Проведение наставником со студентом индивидуальных 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 представителями администрации ДОУ (заместителем заведующего по ВМР, старшим воспитателем и др.) с педагогом индивидуальных форм работы (беседы, консультации, тренинга), способствующих развитию коммуникации и установлению отношений сотрудничества.

Заключение

От реализации программы наставничества ожидаем следующие результаты:

Заведующий ДОУ, как работодатель:

- разработает нормативно-правовую документацию реализации в ДОУ модели наставничества «работодатель-студент» / «педагог-педагог», а именно: (положение о наставничестве в ДОУ; приказы о внедрении в ДОУ целевой модели наставничества «работодатель-студент» / «педагог-педагог», об утверждении наставников и наставнических групп со студентами и молодыми педагогами;
- сформирует группу педагогов-наставников для работы со студентами;
- апробирует дорожную карту реализации целевой модели наставничества;
- внесёт в отчёт о результатах самообследования деятельности МБДОУ ДС № 40 «Кораблик» результаты апробации модели наставничества «работодатель-студент» / «педагог-педагог»;
- разрешит кадровую проблему за счёт закрепления молодых специалистов на свободных вакансиях в МБДОУ ДС № 40 «Кораблик»;

-повысит рейтинг образовательного учреждения за счёт распространения результатов сотрудничества с КГБ ПОУ НПГТ.

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 дошкольного возраста.

Студенты КГБ ПОУ НПГТ, специальности «Дошкольное воспитание»:

- адаптируются к педагогическому коллективу, узнают особенности работы с детьми дошкольного возраста;

- познакомятся с режимом работы детского сада, с должностными обязанностями воспитателя, инструктора по физкультуре, музыкального руководителя, учителя-логопеда, 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 старшим воспитателем детского сада свои профессионально важные качества личности и умения;

- определятся с правильностью выбора профессии и наметят направления личностного роста для дальнейшего самосовершенствования.

Молодые педагоги:

-повысят уровень профессиональной подготовки и квалификации;

- получают положительный настрой в профессиональной деятельности;

-быстрее достигнут рабочих показателей, необходимых ДОУ;

-будут использовать накопленный наставниками опыт;

-отрегулируется текучесть кадров;

-увеличится доля молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

Средствами контроля и обеспечения достоверности результатов деятельности, которые позволят нам на заключительном этапе работы оценить достижение критериев оценки результатов, выступят мониторинг документации студентов о прохождении практики, анализ данных анкетирования студентов об удовлетворённости практикой работы с наставником в условиях ДОО и овладения ими навыками работы с дошкольниками, рост мотивации студентов к дальнейшему совершенствованию в выбранной профессии, оценка закрепления молодых в профессии и трудоустройство в ДОО.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей ОД с детьми.

Студенты и молодые педагоги создают портфолио достижений на персональном сайте, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении студента и молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Учитывая возможности педагогического коллектива ДОО и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду.

Список использованной литературы

1. Белая К.Ю. Методическая работа в дошкольном учреждении. М.,2017.
2. Быстрова, Т.Б. Пути преодоления формализма в процессе реализации программы наставничества в системе СПО [Электронный ресурс] / Т. Б. Быстрова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022 - №2. - С.56-60.
3. Вершинина Н.Б, Суханова Т.И. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду. Волгоград, 2008.
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. М.,2008.

5. 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. Качина, Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] / Т. В. Качина // Методист. - 2022 - №7. - С.2-4.
7. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала. М., 2015.
8. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. Режим доступа:<https://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-rabotys-molodymi-pedagogami-v-dou>
9. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. Режим доступа:<https://fb.ru/article/254159/nastavnichestvo-kak-metod-obucheniya-personala-pomosch-molodyim-spetsialistam-na-novoy-rabote>
10. Смид Р. Групповая работа с педагогами. М., 1999