# 

# ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

**Актуальность разработки программы наставничества**

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 образовательного учреждения, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможен без оптимального подхода к работе с кадрами.

Для эффективной организации образовательного процесса в дошкольном учреждении необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами.

Начиная свою работу в дошкольном учреждении, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшего, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашего дошкольного учреждения, так как у нас работают пять молодых педагогов и два педагога вновь прибывших.

# Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «педагог-педагог» разработана на базе муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 55 им. Героя Советского Союза М. А. Юшкова» ДСП «Территория детства» города Красноярска. В соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

При составлении программы наставничества мы опирались на методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организациях.

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами МАОУ «Средняя школа № 55 им. Героя Советского Союза М. А. Юшкова» ДСП «Территория детства»: ООП ДО, АООП ДО, рабочими программами, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР), журналом по технике безопасности, планом методической работы «Средняя школа № 55 им. Героя Советского Союза М. А. Юшкова» ДСП «Территория детства», моделью психологической службы.

# Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: подготовить молодого и вновь прибывшего педагога к самостоятельному исполнению своих обязанностей в соответствии с педагогический направленностью.

# Задачи:

1. Адаптировать молодого и вновь прибывшего педагога для вхождения в полноценный рабочий режим дошкольного учреждения через освоение норм, требований и традиций дошкольного учреждения и с целью закрепления их в образовательной организации.
2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
3. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников.
4. Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР.
5. Оценить результаты программы и ее эффективность.

# Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 года.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания 01.09.2023 год.

# Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных воспитателей с наставниками.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить очно, но могут проходить и дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно-исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

# СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

* 1. **Основные участники программы и их функции.**

Кураторы программы: старший воспитатель Сычева М. А., старший воспитатель Шаталова И. В.

# Наставляемые молодые специалисты:

**Гребешкова Д. С.** Молодые специалисты, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебного процесса, взаимодействие с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

# Наставники для молодых специалистов:

Шаталова И. В. – старший воспитатель.

# Наставляемые вновь прибывшие специалисты:

**Бизяева М. А, Саломатова Н. А.** Специалисты, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

# Наставники для вновь прибывших специалистов:

Сычева М. А. – старший воспитатель;

Шаталова И. В. – старший воспитатель.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие педагоги сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные члены педагогического коллектива.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников:**

* **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

# Механизм управления программой

**Основное взаимодействие между участниками**: **«опытный педагог – молодой специалист»,** классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

**Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 2 лет.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

# Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение;

- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального совершенствования;

- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

# Требования к молодому и вновь прибывшему специалисту:

* изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
* выполнять план профессионального становления в установленные 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;
* совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
* периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

**Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами**: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий НОД; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

* администрация организации - участников;
* наставники - участники программы;
* педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является администрация школы.

# ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

* 1. **Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет администрация школы.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля.**

**Текущий контроль** будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на совещании при директоре, как один из рассматриваемых вопросов.

**Итоговый контроль будет происходить** на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР.

# Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | на дату начала действия  программы | на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых) |
| Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников | | |
| Количество наставляемых, подавших «запрос на помощь наставника» | 3 |  |
| Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого | 3 |  |
| Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации | | |
| Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству | 0 |  |
| Количество наставников из числа педагогов | 3 |  |

* 1. **ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

# Среди оцениваемых результатов:

* повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
* рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
* качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
* сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
* рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

# План реализации мероприятий программы наставничества на 2022/23учебный год

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №**п/п** | **Наименование мероприятия/**  **виды деятельности по его подготовке и организации** | **Сроки проведения** | **Ответственные** |
| 1) | - Представление вновь прибывших педагогов, заполнение информационной карты.  - Беседа: «Традиции школы. Ближайшие перспективные планы школы».  - Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы.  - Требования к оформлению школьной документации.  - Закрепление за молодым/ вновь прибывшим специалистом наставников.  - Определение темы по самообразованию.  - Практические занятия | Сентябрь - октябрь | Директор школы, заместитель директора по УВР, наставники |
| 2) | Планирование и организация НОД (изучение основных тем КТП, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, планирование); изучение инструкций; личные дела воспитанников; выполнение единых требований к ведению документации. | В течение года | Старшие воспитатели |
| 3) | - Организация работы наставников.  - Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День учителя».  - Составление плана работы молодого специалиста.  - Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.  - Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов | Октябрь - ноябрь | Куратор программы наставничества, Заместитель директора по УВР |
| 4) | - Методические разработки: требования к анализу НОД. Типы, виды, формы занятия.  -Занятие: Работа с документацией; Обучение составлению отчетности; | ноябрь | Заместитель директора по УВР |
| 5) | - Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями воспитанников. Индивидуальный подход в организации НОД. | декабрь | Специалисты ДСП,  наставники |
| 6) | Анализ педагогически ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом занятий  – наставника. |  |  |
| 7) | -Анализ учебно- воспитательной и методической работы молодых специалистов.  Посещение занятий молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.  - Посещение открытых занятий опытных педагогов с целью знакомства с опытом работы.  Анализ и самоанализ занятий. | январь | Заместитель директора по УВР, Наставники |
| 8) | -Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё.  -Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения | март | Заместитель директора по УВР,  Наставники |
|  | (авторитарный, либерально- попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).  -Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.  - Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами- новаторами).  -Анализ учебно- воспитательной и методической работы молодых специалистов. |  |  |
| 9) | -Неделя молодого педагога.  -Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).  -Участие молодого специалиста в заседании педсовета (выступление по теме самообразования).  -Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями. | май | Заместитель директора по УВР,  Наставники |
| 10) | - Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.  - Посещение и взаимопосещение занятий  - Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами | В течение года | Заместитель директора по УВР,  Наставники |
|  | - Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.  - Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником.  - Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества. |  | наставники |

Используемая литература

1.    Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.

2.      Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.

3.       Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.

4.      Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.

5.      Вершинина, Н.Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы / Н.Б. Вершинина. Т.И.Суханова – Волгоград: Учитель, 2008. .– 198 с. 3.

6.      Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н.А. Виноградова, Н.В.Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.

7.      Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.

8.      Закаблуцкая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.

9.      Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.

10. Интернет ресурсы:: http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o-nastavnichestve

11. Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс].

12. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду / Н.В. Микляева.