|  |
| --- |
| УТВЕРЖДАЮ:Заведующий МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.В. АккуратноваПриказ № 135/1 от «04» октября 2021г. |

Программа наставничества

в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок»
«Ступеньки мастерства»





Г. Усть-Илимск

1. 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 к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление

- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние

- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

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 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.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом - воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. 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.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

**Актуальность**

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- 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 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.

**2. Цель и задачи программы**

Программа «Ступеньки мастерства» направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога-наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

**Цель:**

Создание в ДОУ условий для молодых /начинающих специалистов (педагогов) для их профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения педагогической компетентности и мастерства.

**Задачи:**

1. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности обеспечив им теоретическую, психологическую, методическую поддержку.

2. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы и применять современными педагогическими технологиями.

3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

**3. Ожидаемые результаты**

для молодого специалиста:

* Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
* Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
* Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
* Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

для наставника:

* - эффективный способ самореализации;
* - повышение квалификации;
* - достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.
* для образовательной организации:
* - успешная адаптация молодых специалистов;
* - повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

Принципы наставничества:

- добровольность;

- гуманность;

- соблюдение прав молодого специалиста;

- соблюдение прав наставника;

- конфиденциальность;

- ответственность;

- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;

- взаимопонимание;

- способность видеть личность.

**4. Механизм реализации программы**

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, заместителем заведующего по воспитательно-методической работе, руководителем дошкольной организации. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы «Наставничество» представляются на итоговом педагогическом совете.

Основные направления деятельности по программе:

* Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
* Формирование навыка ведения педагогической документации.
* Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
* Развитие профессиональной компетенции.
* Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Для эффективности работы по программе необходимы следующие условия:

* Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
* Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
* Сочетание теоретических и практических форм работы.
* Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
* Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

При организации наставничества сам процесс затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

|  |  |
| --- | --- |
| *Субъекты взаимодействия* | *Содержание взаимодействия* |
| Наставник - молодой педагог | 1. Создание условий для адаптации педагога на работе.
2. Знакомство с нормативными и локальными актами.
3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
 |
| Молодой педагог - воспитанники - родители (законные представители) | Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей). |
| Молодой педагог - коллеги | Оказание поддержки со стороны коллег. |

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

- профессионализация - появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.

- социализация - появление новых качеств личности.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), 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.

КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификация сотрудника | Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества |
| Показатели результативности | * стабильно высокие результаты образовательной деятельности
* отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
 |
| Профессиональные знания и навыки | * высокое знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;
* умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;
* знание ПК
 |
| 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 наставника
* подтверждение своей профессиональной квалификации
 |

**5. Этапы реализации программы.**

Содержание программы реализуется последовательно. На первом этапе наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. На втором этапе - разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. На третьем – проходят контрольно-оценочные мероприятия со стороны администрации, наставника и наставляемого.

**1 этап. Адаптационный (Диагностический)**

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

-педагогическое образование;

-теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);

-наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;

-ожидаемый результат педагогической деятельности;

-выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы: опрос; собеседование; анкетирование; наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

**Примерные цели и формы работы:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку | Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы | Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда |
| **Содержание и цели работы** |
| Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы. | Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями. | Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей. |
| **Формы работы** |
| КонсультацииСеминары-практикумыБеседыИзучение методической литературыВзаимопосещенияКоллективные просмотры педпроцессовАнализ педагогических ситуаций | ДискуссииКруглые столыДеловые игрыУбеждения, поощрениябеседы |

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

**2 этап. Основной (проектировочный).**

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

- Взаимоподдержка и взаимопомощь;

- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;

- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;

- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;

- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

**3 этап. Контрольно-оценочный (Аналитический)**

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;

- Динамика профессионального роста молодого педагога;

- Рейтинг молодого педагога среди коллег;

- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;

- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;

- Подведение итогов, выводы.

**6. Формы работы педагога-наставника с наставляемым**

**молодым педагогом.**

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

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

**Уровень образовательной организации**

1. Индивидуальные и групповые беседы о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ОО, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.

2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации:

- Самоанализ собственной деятельности.

- Деловая игра.

- Круглый стол.

- Конкурс профессионального мастерства

3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.

- Обучающие семинары.

- Практикумы.

- Анкетирование, опрос.

- Мастер-класс педагога наставника.

- Взаимопосещения, открытые просмотры.

- Анализ педагогических ситуаций.

- Диссеминация опыта.

- Вовлечение молодых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.

- Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.

4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).

**На муниципальном уровне**

1. Школа молодого педагога.

2. Городское методическое объединение воспитателей.

3. Конкурсы профессионального мастерства для молодых педагогов.

4. Городские стажировочные площадки.

5. Межмуниципальная школа Университет детства

**На региональном и Всероссийском уровне**

1. Курсы повышения квалификации.

2. Семинары, научно-практические конференции.

3.Вебинары.

4.Конкурсы методических разработок.

5. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.

**Приложение 1**

**Примерный план работы педагога-наставника по организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым педагогом.**

Цель: Создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

Задачи:

* создать условия для адаптации молодого воспитателя в коллективе;
* создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;
* обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
* способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Ожидаемые результаты:

* Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
* Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
* Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
* Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
* Использование в работе инновационных педагогических технологий.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | **Планируемые мероприятия** | **Дата** | **Форма отчетности** | **Отметка о выполнении** |
| 1 | Оказание помощи в составленииКалендарно-тематическогопланирования | сентябрь | Календарно-тематическоепланирование |  |
| 2 | Оказание помощи в оформлении групповой документации | Оформление документации |  |
|  | Оказание помощи в написании рабочей учебной программы | октябрь | Наличие рабочей учебной программы |  |
| 3 | Планирование и организация НОД | ноябрь | Конспекты НОД |  |
|  | Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе | Отчет об использовании образовательных технологий |  |
| 4 | Организация совместной деятельности | декабрь | Умение планировать и организовывать совместную деятельность |  |
| 5 | Выбор темы по самообразованию. Подбор литературы для самообразования | январь | Тема по самообразованию |  |
| 6 | Анализ НОД, определение эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности | февраль | Умение анализировать НОД |  |
| 7 | Подготовка и проведение праздников и развлечений | март | Конспекты |  |
| 8 | Организация самостоятельной деятельности детей | апрель | Умение планировать и организовывать самостоятельную деятельность |  |
| 9 | Составление отчетов наставника и молодого специалиста | май | Предоставление отчетов |  |

**Заключение.**

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

* Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
* Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
* Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
* Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
* Оценка педагогического труда по результатам;
* Современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

**Приложение 2**

**Карточка наставник-наставляемый**

**Форма наставничества «воспитатель-воспитатель»**

**Пара № 1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сведения** | **о молодом специалисте** | **о педагоге - наставнике** |
| Фамилия, имя, отчество | Арапова Анна Васильевна | Дудко Евгения Анатольевна |
| Образование | высшее | высшее |
| Какое учебное заведение окончил | Братский государственный университет | Иркутский Государственный Педагогический университет |
| Направление подготовки | экономист – менеджер | учитель химии, биология по специальности биология |
| Педагогическийстаж | 2 года | 20 лет |
| Должность | воспитатель | воспитатель |
| Учебная нагрузка | 36,0ч. | 36,0ч. |
| Группа | Подготовительная № 06 | Подготовительная ТНР № 01 |
| Квалификационнаякатегория | Без категории | Высшая квалификационная категория |

**Карточка наставник-наставляемый**

**Форма наставничества «воспитатель-воспитатель»**

**Пара № 2**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сведения** | **о молодом специалисте** | **о педагоге - наставнике** |
| Фамилия, имя, отчество | Ейникова Гузель Газинуровна | Федельская Елена Юрьевна |
| Образование | Высшее | среднее |
| Какое учебное заведение окончил | Восточно-Сибирская государственная академия образования | Черемховское педагогическое училище. |
| Направление подготовки | Изобразительное искусство | Воспитание в дошкольных учреждениях |
| Педагогическийстаж | 2 года | 24 года |
| Должность | воспитатель | воспитатель |
| Учебная нагрузка | 36,0ч. | 36,0ч. |
| Группа | Старшая № 13 | Средняя ТНР № 08 |
| Квалификационнаякатегория | Без категории | Высшая квалификационная категория |

**Карточка наставник-наставляемый**

**Форма наставничества «воспитатель-воспитатель»**

**Пара № 3**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сведения** | **о молодом специалисте** | **о педагоге - наставнике** |
| Фамилия, имя, отчество | Бабенко Зинаида Вадимовна | Крюкова Ирина Юрьевна |
| Образование | среднее | высшее |
| Какое учебное заведение окончил | ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет» | Иркутский государственный педагогический университет |
| Направление подготовки | Право и обеспечение социального обеспечения | Педагогика и психология |
| Педагогическийстаж | 2 года | 12 лет |
| Должность | воспитатель | воспитатель |
| Учебная нагрузка | 36,0ч. | 36,0ч. |
| Группа | средняя № 11 | средняя № 10 |
| Квалификационнаякатегория | Без категории | Высшая квалификационная категория |

**Карточка наставник-наставляемый**

**Форма наставничества «педагог-педагог»**

**Пара № 4**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сведения** | **о молодом специалисте** | **о педагоге - наставнике** |
| Фамилия, имя, отчество | Кривенко Нина Николаевна | Винник Елена Федоровна |
| Образование | Обучение 3 курс на базе среднего педагогического | высшее |
| Какое учебное заведение окончил | ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет» | Московский открытый социальный университет |
| Направление подготовки | Специальное (дефектологическое) образование. Логопедия | педагог-дефектолог для работы с детьми дошкольного возраста с отклонениями в развитии, дополнительная квалификация учитель-логопед |
| Педагогическийстаж | 1 год | 36 лет |
| Должность | Учитель-логопед | Учитель-логопед |
| Учебная нагрузка | 24,0ч. | 24,0ч. |
| Группа | подготовительная № 01 ТНР | старшая № 07 ТНР |
| Квалификационнаякатегория | Без категории | Высшая квалификационная категория |

**Приложение 3**

**Диагностический инструментарий**