**муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение**

 **города Калининграда детский сад № 37**

Обсуждена и разработана «Утверждаю»

на педагогическом совете заведующий МАДОУ д/с № 37

МАДОУ д/с № 37 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Рыжова

Протокол № \_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. Приказ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

 **ПРОГРАММА**

**ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**в МАДОУ д/с №37**

Составители программы:

заместитель заведующего Исмаилова Е.В.

воспитатель высшей квалификационной категории

 Мутьева Марина Владимировна

г. Калининград 2024 г.

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Пояснительная записка | Стр.3 |
|  | Цель и задачи наставничества | Стр.5 |
| 1.
 | Механизм реализации Программы  | Стр.6 |
| 1.
 | Этапы реализации Программы  | Стр.7 |
| 1.
 | Ожидаемые результаты | Стр.11 |
| 1.
 | Содержание программы  | Стр.12 |
| 1.
 | Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом  | Стр.12 |
|  | Календарно-тематический план наставничества | Стр.14 |
|  | Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога | Стр.16 |
|  | Индивидуальный план прохождения образовательного маршрута (примерный) | Стр.17 |

#  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. 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 дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении 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.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

 Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Становление молодого специалиста, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники, грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

 **Новизна программы**

 Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д. Целенаправленная система мотивации молодого педагога, вовлечение в активную деятельность учреждения является мощным стимулом профессионального роста.

**Цель наставничества** - создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства.

**Задачи наставничества:**

1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации;
2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;
3. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
5. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.
6. **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 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.

 **II. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

**1. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:**

* Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
* Закрепление молодых специалистов за воспитателями- стажёрами.
* Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
* Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

**2. Реализационный этап включает в себя:**

* Изучение теоретического основания и содержания программы «Детство».
* Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
* Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
* Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
* Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
* Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
* Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, выбор наиболее эффективных методов работы с детьми.
* Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
* Самообразование молодых специалистов.

 Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

 Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОО и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

 Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного образовательного учреждения, 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.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
5. Вовлечение молодых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).
13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:

* содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
* обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
* координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
* оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
* передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
* знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
* консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

 Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

 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.

Вывод: 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.

**3. Итоговый этап реализации программы включает в себя:**

- показ молодыми специалистами открытых мероприятий:

* в образовательной организации;
* на муниципальном уровне;

- анализ результатов работы на педагогическом совете;

 - ежегодное подведение итогов работы;

- обобщение опыта работы.

 Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

 **III.Ожидаемые результаты**

1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.
3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
4. Совершенствование приемов, методов работы.
5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

 **IV. Содержание программы**

# 1. Адаптация молодого педагога

Реализация этой части программы предусматривает помощь начинающему педагогу в преодолении неизбежных профессиональных и психологических затруднений в процессе адаптации.

# 2. Методическое сопровождение молодого педагога в организации образовательного процесса

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение молодыми педагогами нормативно-правовой базы, действующих государственных программ в области образования, знакомство с документацией образовательного учреждения; изучение вопросов составления рабочих программ, посещение занятий, проводимых воспитателями первой и высшей категории, с их последующим анализом и т.д.

**V**.**Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом**

1. *Индивидуальные задания и поручения* по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.
2. *Контроль* за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.
3. *Индивидуальная помощь* в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.
4. *Личный пример* наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

# Традиционные формы работы

* беседы
* консультации
* посещение и обсуждение занятий

#  Нетрадиционные формы работы

* психологические тренинги
* творческие лаборатории
* деловые игры
* диспуты
* конкурсы
* круглые столы
* презентация моделей занятий с детьми.

**VI. КАЛЕНДАРНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН НАСТАВНИЧЕСТВА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тема  | Рассматриваемые вопросы  | сроки  |
| Знакомство с основными нормативными документами воспитателя. Заполнение рабочей документации педагога в соответствии с требованиями. | Ознакомление с основополагающей документацией учреждения, её целями, задачами, направлениями текущей деятельности. Практика заполнения рабочей документации воспитателя.Составление и утверждение индивидуального плана наставничества. | Октябрь |
| План по самообразованию. Его роль и значение в деятельности педагога. Требования к оставлению плана и его оформлению. | Рассмотреть структуру плана по самообразованию.Определиться с темой на текущий учебный год. Оформление папки плана по самообразованию. | Октябрь |
| Прогулка, её структура. Требования к организации прогулки. Составление плана проведения прогулки в средней группе.  | Изучение методической литературы по организации и проведению прогулки. Провести анализ прогулки в группах младшего и старшего дошкольного возраста. Составить план прогулки для детей средней группы.  | Ноябрь |
| Подготовка к занятию предметной области «Художественно-эстетическое развитие».Организация и структура занятия в рамках ФГОС. Индивидуальный и дифференцированный подход. Составление конспекта занятия по рисованию. |  Изучить методику проведения занятия предметной области «Художественно-эстетическое развитие. Посетить занятие в группах младшего и старшего дошкольного возраста. Провести анализ увиденного. Составить конспект занятия по рисованию для детей старшего дошкольного возраста. | Декабрь |
| Подготовка и проведение развлечений, утренников.Методика проведения праздничных мероприятий в соответствии с ФГОС. | Изучение методической литературы по теме. Анализ проведённых мероприятий в ДОУ.  | Январь -февраль |
| Аттестация. Требования к квалификации  | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Оформление портфолио педагога. | Март-апрель |
| Анализ выполнения индивидуального плана наставничества | Диагностика воспитанников (методика проведения обследования)Презентация достижений молодого воспитателя (размещение информации и наработок в сети интернет); систематизация наработок профессиональной деятельности. | Конец учебного года |

**VII. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.

2. Культура ведения документации.

3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.

4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.

1. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
2. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.
3. Использование инновационных форм, методов образования.
4. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
5. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
6. Участие в творческой, инновационной работе.
7. Осуществление самовоспитания и самообразования.
8. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
9. Достижения участников обучающихся, воспитанников.
10. Достижения молодого педагога (участие в образовательных событиях разного уровня).
11. Включенность родителей обучающихся воспитанников в образовательный процесс.
12. Готовность к процедуре аттестации.

Приложение 2

(примерный) ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ПРОХОЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МАРШРУТА

(составляется и заполняется педагогом наставником)

Ф.И.О. сотрудника (стажера)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Должность: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

План работы на период с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ года по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_ год

Подведение итогов по данному плану «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ год.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п\п  | Задание (что конкретно посетить, освоить, изучить)  | Цель \ планируемый результат  | Сроки выполнения  | Отметка о выполнении \подпись стажера  |
| 1  |   |   |   |   |
| 2  |   |   |   |   |
| 3  |   |   |   |   |
| 4 |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |
| 6 |  |  |  |  |

Ознакомлен(а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ / (подпись стажера)

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Комментарии наставника/руководителя о результатах выполнения данного плана, итогах прохождения наставничества:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись наставника/руководителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_