Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 228»

**Программа организации наставничества**

**в МДОУ «Детский сад № 228»**

**г. Ярославля**

**«Успешный педагог»**

Срок реализации программы: 2 учебных года

|  |  |
| --- | --- |
| Принято Педагогический совет № \_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Утверждено Приказ № 83 от 27.07.2020 г.Заведующий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Чубарнова Е.А. |

г. Ярославль

|  |  |
| --- | --- |
| **Содержание**  | **Страница**  |
| **Раздел 1. Пояснительная записка**  |  |
| **1.1.**  | Актуальность и новизна программы  | 3  |
| **1.2.**  | Цели и задачи программы  | 5  |
| **1.3.**  | Планируемые результаты реализации программы  | 6  |
| **1.4.**  | Основные принципы Программы  | 7  |
| **Раздел 2. Содержательный раздел** |  |
| **2.1.**  | Этапы и сроки реализации программы  | 7  |
| **2.2.**  | Организационные основы наставничества  | 8  |
| **2.3.**  | Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения  | 10  |
| **2.4.**  | Перечень программных мероприятий  | 11  |
| **2.5.**  | Механизм реализации программы  | 12  |
| **2.6.**  | Система контроля  | 13  |
| **Раздел 3. Оценка эффективности реализации Программы**  |  |
| **3.1.**  | Оценка эффективности реализации Программы | 13  |

**РАЗДЕЛ 1.**

# Пояснительная записка

Программа организации наставничества «Успешный педагог» разработана с учетом Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»; приказа Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; Национального проекта «Образования»; Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

## 1.1. Актуальность и новизна программы

*«Учитель и ученик растут вместе»*

 *Конфуций*

В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

 **Актуальность.** В практике работы любой дошкольной

образовательной организации часты случаи, когда принятый на работу педагог — недавний выпускник вуза или колледжа, сдавший на высший балл все выпускные экзамены и защитивший дипломную работу в реальности испытывает большие трудности в начале своей профессиональной карьеры. Этот факт объясняется естественным процессом адаптации сотрудника к новым условиям перехода от учебной деятельности к трудовой или от одной профессии к другой, а также неким разрывом между теорией и практикой, т.е. по сути разницей в требованиях организаций, находящихся на разных ступенях образования, к компетентностям выпускника. Найти готового специалиста, который сможет приступить к работе без специально организованного сопровождения, почти невозможно. Молодые педагоги часто нуждаются в более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного образования, в освоении новых педагогических технологий. Это вовсе не означает низкое качество подготовки студентов в вузах и колледжах. Сами начинающие педагоги отмечают, что в процессе освоения профессии часть информации ими сознательно упускалась, поскольку они на тот момент считали ее ненужной.

Но уже в первые дни пребывания в дошкольном образовательном учреждении не в качестве гостя – практиканта, а работника они существенно меняют мировоззрение, расставляют иные приоритеты, формируют новые интересы.

Если вовремя не помочь и не подержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъёма и эйфории неминуемо начнутся конфликты. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. И именно поэтому, целенаправленно управлять процессом развития личности молодых педагогов должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

**Наставничество** – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

**Наставник** – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.

**Молодой педагог** – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

В МДОУ «Детский сад № 228» (далее по тексту – ДОУ) это:

⎯ педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;

⎯ педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3 лет;

⎯ педагоги, не имеющие квалификационной категории.

Использование системы наставничества в ДОУ позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.

## 1.1. Цели и задачи программы

**Цель:** организация работы по обеспечению помощи и поддержки начинающим педагогам в становлении их профессиональной компетенции в условиях реализации ФГОС ДО.

 **Задачи:**

⎯ Оказывать практическую помощь молодым педагогам в период их адаптации в дошкольном образовательном учреждении.

⎯ Обеспечивать непрерывность профессионального образования молодого педагога, повышать его теоретико-методический уровень и квалификацию.

⎯ Обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности.

⎯ Оказывать помощь в работе с одаренными детьми и детьми с ОВЗ.

⎯ Создавать условия для самореализации и саморазвития молодых педагогов.

⎯ Создавать условия для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию.

**1.2. Планируемые результаты освоения программы**

Наставничество предполагает индивидуальные и коллективные формы работы с молодыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет.

С позиции администрации ДОУ наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет ДОУ практически «воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом детско-родительского контингента, специфики педагогического коллектива и прочих аспектов.

Молодому педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу – наставнику наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом.

Таким образом, наставничество позволяет:

⎯ повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;

⎯ создать положительный настрой в профессиональной деятельности;

⎯ быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОУ;

⎯ передать накопленный наставниками опыт;

⎯ регулировать текучесть кадров;

⎯ увеличить долю молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 10%.

В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков, мотивацию к работе. Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике полученные теоретические знания. Наставничество предусматривает наличие критериев к отбору самого педагога – наставника. Им может быть выбран только тот работник ДОУ, который отвечает ряду требований:

⎯ является профессионалом в педагогической деятельности;

⎯ обладает коммуникативными навыками и гибкостью в общении;

⎯ имеет стабильные показатели в работе, высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 5-ти лет;

⎯ первую или высшую квалификационную категорию;

⎯ желает стать наставником.

## 1.3. Основные принципы Программы

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Морально-психологическая совместимость наставника и молодого педагога.
3. Доброжелательность и взаимное уважение.
4. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием годового плана и основной образовательной программы дошкольного образования.
5. Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.

**РАЗДЕЛ 2.**

# Содержание программы

## 2.1. Этапы и сроки реализации программы

Программа рассчитана на 2 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Организация наставничества включает в себя три этапа.

*Первый этап – адаптационный.*

Определяются обязанности и права молодого педагога, а также исходный объем его знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества. Процесс повышения профессионализма молодых педагогов строится с учетом следующих факторов: базового образования; личных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т. п.); педагогических потребностей.

*Второй этап – основной.*

Педагог – наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет молодому педагогу материалы для самосовершенствования. Соответственно, должен быть разработан индивидуальный план наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы, направленный на знакомство «новичка» с программами, реализуемыми ДОУ и рабочей документацией; педагогическое самообразование и самовоспитание молодого педагога; участие в работе методических объединений, творческих групп; участие в режимных моментах и мероприятиях ДОУ.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещениями и обсуждениями непрерывной образовательной деятельности) имеют инновационные: психологические тренинги, творческие группы, конкурсы, «круглые столы», «мозговой штурм», разработка и презентация моделей образовательной деятельности с детьми. Педагог – наставник может помочь молодому коллеге создать персональный сайт, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки, методические рекомендации и разработки. Следует подчеркнуть взаимовыгодное сотрудничество педагога – наставника и новичка в русле аттестации на педагогическую категорию.

*Третий этап – контрольно-оценочный.*

Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагога. Педагог – наставник не просто передает молодому педагогу необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

## 2.2. Организационные основы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа заведующего МДОУ «Детский сад № 228». Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого педагога на должность.

Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель.

Заведующий ДОУ выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

⎯ высокий уровень профессиональной подготовки;

⎯ развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;

⎯ опыт воспитательной и методической работы;

⎯ стабильные результаты в работе;

⎯ богатый жизненный опыт;

⎯ способность и готовность делиться профессиональным опытом;

⎯ стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим ДОУ.

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен.

Замена наставника производится приказом заведующего ДОУ в случаях:

⎯ увольнения наставника;

⎯ перевода на другую работу подшефного или наставника;

⎯ привлечения наставника к дисциплинарной ответственности; ⎯ психологической несовместимости наставника и подшефного.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами ДОУ целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, участия молодого педагога в конкурсных мероприятиях и мероприятиях по обобщению опыта.

Документы, регламентирующие организацию работы наставничества:

⎯ положение о наставничестве;

⎯ протокол педсовета, на котором было принято решение о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами;

⎯ приказ заведующего об организации наставничества в ДОУ;

⎯ приказ заведующего о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами.

По окончании срока наставничества педагог – наставник в течение 10 дней должен сдать старшему воспитателю следующие документы: отчет о проделанной работе, план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой педагога – наставника, о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.

## 2.3. Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения

**Индивидуальные:** консультирование , беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве интернет сети.

**Групповые:** семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические занятия, участие в конкурсах, лектории, выставки, дискуссии.

## 2.4. Перечень программных мероприятий

⎯ Мероприятия, направленные на решение задач Программы, с указанием сроков, необходимых для их реализации (приложение 2).

⎯ План мероприятий (приложение 3).

⎯ Примерный План работы с молодым педагогом педагога – наставникана учебный год (приложение 4).

## 2.5. Механизм реализации Программы

Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий Программы, их эффективности осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

Механизм реализации программы включает в себя: механизм управления программой; распределение сфер ответственности; контроль за реализацией программы.

Руководителем программы является старший воспитатель, который несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.

Руководитель программы:

⎯ осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации ее основных механизмов;

⎯ подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу;

⎯ подготавливает по окончании года проект о ходе реализации программы.

⎯ организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий.

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги ДОУ.

Молодые педагоги:

⎯ участвуют в реализации мероприятий Программы.

⎯ несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;

⎯ осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагоги – наставники:

⎯ несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы;

⎯ осуществляют ведение ежемесячной отчетности реализации программы;

⎯ подготавливают доклады о ходе реализации программы;

⎯ разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы;

⎯ подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм ее выполнения.

Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом. Контроль за выполнением Программы осуществляет заведующий ДОУ.

## 2.6. Система контроля

**Цель:** выявить эффективность процесса реализации Программы **Задачи:**

⎯ Определение проблем, причин их возникновения;

⎯ Проведение корректирующих воздействий, направленных на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами.

⎯ Контроль деятельности молодых педагогов (приложение 5).

# Раздел 3 Оценка эффективности реализации Программы

## 3.1. Оценка эффективности реализации Программы

Эффективность реализации Программы определяется с помощью системы показателей, отражающих развитие системы образования в дошкольном образовательном учреждении в соответствии с целью и задачами Программы, выраженных в индикаторах результативности относительно начала реализации Программы, в динамике по годам и на конец реализации Программы (приложение 6).

# Заключение

В современных условиях система наставничества в ДОУ является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности молодых педагогов. Поскольку наставничество является процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения, то основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт молодому педагогу. Современный воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне. В результате педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии.

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 ООД с детьми.

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 молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Учитывая возможности педагогического коллектива ДОУ (в коллективе 45% педагогов – стажистов) 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. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги проходят аттестациюна первую квалификационную категорию по должности «воспитатель», участвуют в профессиональных конкурсах, на заседаниях городских педагогических сообществах.

В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

# Литература

1. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
2. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.

resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodymi-pedagogamivdou?ustp=W&ustp=W.

1. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://fb.ru/article/254159/ nastavnichestvo-kak-metodobucheniyap ersonala - pomosch - molodyim - spetsialistam-na-novoyrabote.
2. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://io.nios.ru/articles2/74/10/ o-rolinastavnichestva-v-doshkolnomobrazovatelnom-uchrezhdenii