**Утверждаю:** заведующая

МДОУ «Детский сад №4 комбинированного вида»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Первенкова Д.Ф.

Приказ№1-

от «01» сентября 2022г

**ПРОГРАММА**

 **по организации наставничества**

 **МДОУ «Детский сад №4 комбинированного вида»**

**«Вместе к успеху»**

****

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

1. Наименование программы

2. Цель

3.

Задачи

4. Сроки реализации

Участники

программы

5.

6. Ожидаемые результаты

Программа по организации наставничества «Вместе к успеху» МДОУ «Детский сад №4 комбинированного вида»

создание условий для профессионального роста молодых педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога

* обеспечить наиболее легкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя;
* использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
* совместно планировать мероприятия, способствующие профессиональному росту;
* приобщать молодых специалистов к нормам морального кодекса педагога.

2022-2024 год Заведующая ДОУ

заместитель заведующей по ВОД Старший воспитатель

Педагог-психолог

Педагоги-наставники

Молодые (вновь принятые) педагоги

-Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.

-Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.

-Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.**

*«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов»*

*С.А. Макаренко****.***

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих.

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

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.

Программа наставничества МДОУ «Детский сад №4 комбинированного вида» «Вместе к успеху» разработана с *целью* становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

*Актуальность:* Статистические данные свидетельствуют о том, что молодые специалисты, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии.

Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

 1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста.

2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения.

 3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, педагогами 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.

*Проблема:* Недостаточно высокий уровень профессиональный компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа «Вместе к успеху» направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

 -обеспечить наиболее легкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя;

-использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов,

-обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;

-совместно планировать мероприятия, способствующие профессиональному росту;

 *Ожидаемый результат:*

- Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.

 - Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.

- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

*Основные термины:*

Наставничество — это практика введения нового сотрудника в учреждение и обучения на рабочем месте силами сотрудников, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

Наставник — опытный сотрудник учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.

Наставляемый— новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника.

 В ДОУ это:

-воспитатели которым, необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений;

-специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования,

-молодые специалисты.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

**СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность.

Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному. Наставничество в МДОУ «ЦРР «Дубравушка»-детский сад № 31» (далее - ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Основными *принципами* наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

*Этапы становления молодого педагога включают*:

- адаптацию (освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение автономности);

-стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);

- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то несколько лет.

В ДОУ можно выделить *две категории педагогов*, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.

2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (колледжа), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа «Вместе к успеху» способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

 1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство.

2. Профессиональное самоопределение.

3. Творческая самореализация.

4. Проектирование профессиональной карьеры.

5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.

6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

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.

Квалификация сотрудника Показатели результативности Профессиональные знания и навыки

Профессионально важные качества личности

Личные мотивы к наставничеству

КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории, или без категории стаж качественной педагогической работы более 5 лет. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества

- стабильно высокие результаты образовательной деятельности;

- отсутствие жалоб от родителей и воспитанников

- теоретическая компетентность (методика дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста);

-социально-личностная компетентность;

- ИКТ компетентность.

-коммуникативная компетентность,

-аккуратность,

-дисциплинированность;

 - ответственность;

- ориентация на результат

- желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам);

-потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

*Права наставника*:

-Включать с согласия заведующего ДОО (старшего воспитателя), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

 *Этапы реализации программы*

-Подготовительный

-Реализационный. - Итоговый.

*Подготовительный этап реализации программы включает в себя:*

Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.

Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажерами.

 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).

 *Реализационный этап включает в себя:*

Изучение содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы.

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, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.

Консультации для молодых специалистов по работе с родителями. Самообразование молодых специалистов.

Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

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 ДОУ, 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 инновационную деятельность.

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, учет 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 ДОУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

*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.

**МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Реализация программы «Вместе к успеху» осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

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 «Вместе к успехцу» представляются на итоговом педагогическом совете.

**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.

Программа наставничества МДОУ «Детский сад №4 комбинированного вида» «Вместе к успеху»» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.