

**муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 25»**

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом

Протокол № ____

« ____ » _____ 20__ года

Утверждаю:

Заведующий МАДОУ

«Детский сад № 25»

_____ Е. А. Пящикова

**ПРОГРАММА
организации наставничества
в МАДОУ «Детский сад № 25»**

срок реализации программы: 2022-2024 учебный год

2022 год

Пояснительная записка

Программа наставничества «Педагог-педагог» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Нормативной базой программы являются следующие федеральные и региональные документы:

- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);
- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжение Правительства РФ от 12.11.2020 № 2945-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации в 2021 - 2025 годах Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Методология (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;
- Приказ Министерства образования Камчатского края от 26 июня 2020 года «О внедрении Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися в Камчатском крае.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название программы	Программа организации наставничества в Учреждении
Решение об утверждении Программы организации наставничества	Приказ об утверждении Программы организации наставничества в Учреждении № 70/2 от 01.09.2022 года
Нормативно-правовая база	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ; Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». Трудовой кодекс РФ. Приказ Министерства образования Камчатского края от 26.06.2020 года «О внедрении Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в

	том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися в Камчатском крае».
Цель	организация работы по обеспечению помощи и поддержки начинающим педагогам в становлении их профессиональной компетенции в условиях реализации ФГОС ДО
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> • Оказывать практическую помощь молодым педагогам в период их адаптации в 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. • Обеспечить успешное закрепление в специальности педагога (наставляемого); создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне. • Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт. • Адаптировать наставляемого к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в Учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей
Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> • Создание условий социально- психологического комфорта и защищенности наставляемого. • Формирование профессионально-компетентной личности наставляемого, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами. • Формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования. • Реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности. • Рост рейтинга наставляемого среди участников образовательных отношений.
Основные исполнители	Заведующий Учреждением, заместитель заведующего по ВМР, педагоги-наставники, молодые специалисты.

Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемыми для дальнейшего совершенствования системы наставничества в Учреждении.
Практическая значимость	Позитивные изменения профессиональных качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	Август-сентябрь 2022-2024 учебный год	Управленческая, прогностическая
2.	Организационный	Сентябрь-октябрь 2022-2024 учебный год	Диагностическая, методическая
3.	Практический	Октябрь-май 2022-2024 учебный год	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	Май-июнь 2022-2024 учебный год	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

Наставничество организуется на основании приказа заведующего Учреждением. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель заведующего по ВМР.

Заведующий Учреждением 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;

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим Учреждения.

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

Замена наставника производится приказом заведующего Учреждения 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 Учреждения, а также студентами целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, участия молодого педагога, студента 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, студентами;

- приказ заведующего о внедрении системы наставничества педагогических работников в Учреждении;
- приказ заведующего о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами, студентами.

По окончании срока наставничества педагог – наставник в течение 10 дней должен сдать заместителю заведующего по ВМР 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.

Формы и методы работы с молодыми педагогами, студентами 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.

Перечень программных мероприятий

- Мероприятия, направленные на решение задач Программы, с указанием сроков, необходимых для их реализации.
- Индивидуальный план наставничества (приложение 1).
- Отчет об итогах наставничества (приложение 2).
- Система оценки профессиональной деятельности молодого педагога (приложение № 3).
- Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога (приложение № 4).
- Перспективный план наставничества (приложение № 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 заместитель заведующего по ВМР, 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 Учреждения, студенты.

Молодые педагоги, студенты:

- 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;
- готовят доклады о ходе реализации программы;
- разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы;
- готовят 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 Учреждением.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
наставничества**

Ф.И.О. молодого специалиста _____

Должность _____

Отчетный период _____

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1	Составление и утверждение индивидуального плана наставничества	Не позднее 2-й недели	
2	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
3	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста		
4	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		
5	Получение консультативной помощи в работе		
6	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи		
7	Подготовка к аттестации молодого специалиста		
8	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		
9	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

**ОТЧЕТ
об итогах наставничества**

Молодой специалист (студент) _____

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Рекомендации: _____

Наставник _____

«__» _____ 20__ года

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: _____
(подпись молодого специалиста)

Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога
Виды комплексной оценки	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками). 2. Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).
Компоненты комплексной оценки	<ul style="list-style-type: none"> • нормативно-ориентированный; • содержательно-целевой; • организационно-технологический; • мотивационно-личностный; • контрольно-диагностический; • коррекционно-аналитический
Критерии	<ul style="list-style-type: none"> • реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; • соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; • создание образовательной среды; • деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности; • результативность образовательного процесса; • коррекция педагогической деятельности
Методы	<ul style="list-style-type: none"> • изучение документов; • анализ; • самооценка, самоанализ; • мониторинг; • тестирование; • анкетирование; • беседа; • наблюдение; • контроль
Уровни профессионализма	<ul style="list-style-type: none"> • репродуктивный (технологический); • конструктивный (эвристический); • исследовательский (креативный)
Результаты	<ul style="list-style-type: none"> • Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога • Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса

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.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в творческой, инновационной работе.
11. Осуществление самовоспитания и самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.

Перспективный план работы наставника

Месяц	Тема	Рассматриваемые вопросы
Сентябрь	Знакомство с молодым воспитателем	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации. Изучение федерального закона «Об образовании в РФ», документов Министерства образования. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность Учреждения. Изучение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для Учреждения. Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов. Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога.
	Мониторинг детского развития	Изучение видов мониторинга, форм его проведения. Подбор диагностического материала.
	. Родительское собрание	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года. Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания.
	Разработка индивидуального плана Профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в работе методического объединения, занятия молодого педагога.
	Имидж педагога.	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.
Октябрь	Виды и организация режимных моментов в детском саду	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.
	Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).
	Методика проведения праздников в Учреждении.	Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.
Ноябрь	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Познакомить с планом составления конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход). Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника.
Декабрь	Просмотр конспекта и проведение	Посещения НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение.

	организованной образовательной деятельности молодым специалистом	
	Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.	Составление плана предварительной работы с детьми и родителями. Привлечение родителей к мероприятиям в Учреждении. Советы по организации субботника по оформлению снежных построек: привлечение родителей к созданию условий для двигательной активности на зимних участках
	Инструкции, используемые в работе воспитателя	Познакомить с различными инструкциями в Учреждении, помочь осознать серьезность их исполнения.
Январь	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».
	Повышение профессионального мастерства	Участие в работе педсовета, подготовка материала к педсовету
Февраль	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в Учреждении.	Советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях
	Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов.	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.
	Повышение профессионального мастерства	Изучение методической литературы по самообразованию молодым педагогом. Совместное планирование проекта, помощь в его осуществлении
Март	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.
	Организованная образовательная деятельность молодого специалиста.	Консультация «Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства». Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение.
	Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио педагога
Апрель	Информирование родителей о жизни детей в Учреждении.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления.
	Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя.	Функция общения на занятии Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения

		(авторитарный, либерально - попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).
Май	Диагностика воспитанников	Методика проведения обследования
В течение года	Копилка интересных занятий.	Составление методической разработки непосредственно образовательной деятельности молодым специалистом.
В течение года	Самообразование воспитателя	Выбор методической темы. Предлагаем примерные темы по самообразованию, проводим анализ того, как спланировать работу над методической темой на год