**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |
| --- |
| Пояснительная записка 1 |
| **РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛЕВОЙ** |
| 1.1. | Актуальность | 2 |
| 1.2. | Цель и задачи Программы | 2 |
| 1.3. | Принципы реализации и основные направления программы | 2 |
| 1.4. | Условия эффективности | 3 |
| 1.5. | Ожидаемые результаты | 3 |
| 1.6. | Значимые характеристики участников наставничества | 3-5 |
| 1.7. | Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества. | 5-7 |
| **РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ** |
| 2.1. | Система работы с молодыми педагогами | 7 |
| 2.2. | Этапы реализации программы  | 8 |
| 2.3.  | Формы и методы работы с молодыми специалистами | 9-10 |
| **РАЗДЕЛ 3. ИТОГОВЫЙ** |
| 3.1. | Механизм реализации программы | 10 |
| 3.2. | Механизмы мотивации и поощрения наставников | 10 |
| 3.3. | Материально-техническое обеспечение Программы | 11 |
| **РАЗДЕЛ 4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ** |
| 4.1. | Дорожная карта профессионального становления молодого педагога  | 13-18 |
| 4.2. | Диагностический инструментарий | 19 |

*«Со мной работали десятки молодых педагогов.*

 *Я убедился, что как бы человек успешно не кончил 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.*

**Пояснительная записка**

Программа наставничества «Школа молодого педагога» муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно – речевого развития воспитанников № 1 «Колосок» поселка Терский Буденновского района» разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, формирования его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области.

Программа наставничества направлена на формирование у педагогов убеждений:

* Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.
* Тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него.
* Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

Содержание Программы наставничества разработано на основе следующих **нормативно-правовых документов на федеральном уровне:**

* Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Указ Президента Российской Федерации от 02.03. 2018 394 об учреждении знака отличия «За наставничество»
* Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года
* Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программах среднего профессионального образования
* Национальный проект «Образование «Молодые профессионалы», «Учитель будущего»
* Методологические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.

**Нормативно-правовые документы на уровне образовательной организации:**

* Приказ о внедрении целевой модели наставничества педагогических работников в МДОУ д/с №1 «Колосок»
* Приказ о закреплении наставников в МДОУ д/с №1 «Колосок»
* Приказ об утверждении Положения целевой модели наставничества педагогических работников МДОУ д/с №1 «Колосок»
* Дорожная карта (перспективный план) профессионального становления молодого педагога
* Информационно методическое сопровождение работы педагога-наставника
* Диагностический инструментарий (анкеты)
* Персонализированные программы наставничества
* Заключение наставника по итогам работы наставнических пар
* Информационно-аналитическая справка куратора о работе системы наставничества в образовательной организации

**1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ**

* 1. **Актуальность**

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

* молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы;
* неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
* недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми;
* слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста.

Эта 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

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.

Реализовать «Наставничество» как профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

* 1. **Цели и задачи программы**

***Цель:*** повышение профессионального мастерства молодых специалистов впервые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.

***Задачи:***

* Оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.
* Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.
* Создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника.
* Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.
* Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

1**.3. Принципы и основные направления реализации программы:**

***Принципы:***

* добровольность;
* гуманность;
* соблюдение прав молодого специалиста;
* соблюдение прав наставника;
* конфиденциальность;
* ответственность;
* искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
* взаимопонимание;
* способность видеть личность.

*Основные направления:*

* 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.

**1.4. Условия эффективности**

* 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.
* Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

 1.5. Ожидаемые результаты:

***Наставничество для наставника:***

* Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;
* Расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
* Происходит рост самооценки наставник.

 ***Наставничество для молодого педагога:***

* Молодой педагог быстрее адаптируется в должности;
* Целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
* Получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

***Наставничество для Учреждения***:

* Сокращает срок адаптации новых сотрудников;
* Способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
* Создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
* Способствует развитию навыков коммуникаций;
* Улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

**1.6. Значимые характеристики участников наставничества.**

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

*Наставляемый* – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

*Наставник* – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*Координатор* – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом, организацию всего цикла программы наставничества.

*Куратор* – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется руководителем ДОУ, куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях молодых педагогов.

***Формирование базы наставляемых:***

* из числа педагогов:
* молодых педагогов;
* педагогов, находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
* педагогов, желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями;
* находящихся в период адаптации на новом месте работы;
* из числа обучающихся в высших и средних учебных заведениях

***Формирование базы наставников из числа:***

* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских советов;
* опытных педагогов

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов).

Настоящая Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

* Вхождение в профессиональное образовательное пространство.
* Творческая самореализация.
* Профессиональное самоопределение.
* Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
* Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.
* Проектирование профессиональной карьеры.

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

|  |  |
| --- | --- |
| ***Направление*** | ***Содержание направления*** |
|

|  |
| --- |
|  Профессионализация |

 | Появление новых качеств профессионала |
| Социализация | Появление новых качеств личности |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Форма наставничества** |

 | **Критерии** |
| «Педагог-педагог (молодой педагог со стажем работы менее трех лет)» | 1.Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи 2.Педагог склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического коллектива в ДОУ;3.Обладает лидерскими, организаторскими и коммуникативными навыками**.** |

***Обязанности и права наставника и наставляемого****.*

Наставник обязан знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

Наставник обязан изучать:

* деловые и нравственные качества молодого специалиста;
* отношение молодого педагога к проведению занятий, коллективу ДОУ, детям и их родителям;

Наставник обязан вводить в должность:

* проводить необходимое обучение;
* контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательных занятий, вне групповых мероприятий;
* разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления, давать конкретные задания и определять срок их выполнения, контролировать работу;
* оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки;
* развивать положительные качества молодого специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в ДОУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
* докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

***Права наставника*:**

* подключать с согласия других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста;
* вносить предложения по совершенствованию процесса наставничества, программ, форм и методов адаптации.

***Обязанности молодого педагога:***

* Изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы ДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности;
* Выполнять план профессионального становления в определенные сроки;
* Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
* Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
* Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;
* Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и куратором.

***Права молодого педагога:***

* Вносить на рассмотрение руководителя ДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
* Защищать свою профессиональную честь и достоинство;
* Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
* Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
* Повышать квалификацию удобным для себя способом;
* Защищать свои интересы самостоятельно или через представителя, в т. ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
* Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

**1.7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие изменения происходят во взаимодействии наставника и наставляемого, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

*Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов*:

* оценка качества процесса реализации программы наставничества;
* оценка мотивационно-личностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов

***Этап 1.*** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

***Цели мониторинга:***

* оценка качества реализуемой программы наставничества;
* оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

***Задачи мониторинга:***

* сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
* обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
* контроль хода программы наставничества;
* описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
* определение условий эффективной программы наставничества;
* контроль показателей социального и профессионального благополучия.

***Оформление результатов:***

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия,

расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

***Этап 2.*** Второй этап мониторинга позволяет оценить:

* мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
* развитие мета – предметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;
* качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
* динамику образовательных результатов с учетом эмоционально – личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

***Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников*.**

* Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
* Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
* Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

***Задачи мониторинга:***

* научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
* экспериментальное подтверждение необходимости выдвижении описанных в целевой модели требований к личности наставника;
* определение условий эффективной программы наставничества;
* анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
* сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
* сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.
1. **СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ**
	1. **Система работы с молодыми педагогами**

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности

|  |
| --- |
| Сбор информации о молодом педагоге (портфолио) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  Составление плана работы |  | Подготовка теоретического и практического материала |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Семинары |  | Консультации |  | Педсоветы, просмотры |  | Занятия |  | Праздники, развлечения |  | продуктивная деятельность |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Накопление теоретического материала |  | Накопление практического материала |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Перспективныепланы работы |  | Конспекты ОД |  | Сценарии праздников |

|  |
| --- |
| Описание работы, оформление материала: теоретического и практического |

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

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

**2.2. Этапы реализации программы**

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

**1 этап Диагностический**

***Задачи этапа:*** выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

***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:

* воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
* воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
* 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 педагогического процессовАнализ 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 Практический**

***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 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.

**2.3. 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.

|  |
| --- |
| **Формы работы с молодыми педагогами** |
| **-*ГБУ ДПО «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования»******- другие организации - партнеры*** | ***Управление образования*** ***администрации Буденновского муниципального округа*** | ***Уровень образовательной организации*** |
| 1.Курсы повышения квалификации.2. Аттестация педагогов 3.Всероссийские, международные, краевые семинары, конференции, конкурсы.4.Вебинары.5.Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах. | 1.Методические объединения Буденновского муниципального округа2.Фестиваль «Ступени мастерства»3.Конкурс профессионального мастерства. | 1. Диалог, беседа.2.Индивидуальная, групповая консультация.3.Самоанализ собственной деятельности.4.Обучающие семинары.5.Практикумы.6.Анкетирование, опрос.7.Мастер-класс педагога наставника.8.Взаимопосещения, открытые просмотры.9.Анализ педагогических ситуаций.10.Деловая игра.11.Круглый стол. |

**3. ИТОГОВЫЙ РАЗДЕЛ**

**3.1. Механизм реализации программы**

Реализация программы наставничества «Школа молодого педагога» рассчитана на три учебных года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Руководитель МДОУ д/с №1 «Колосок» осуществляет контроль реализацией программы и за работой наставников.

В начале учебного года руководитель представляет молодого педагога педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого педагога 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, проводимых наставником и молодым педагогом, анализ планов и отчетов.

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

**Условия эффективности работы:**

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

**3.2. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

Участники системы наставничества ДОУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением заведующей ДОУ к следующим видам поощрений:

* публичное признание значимости их работы – объявление благодарности;
* награждение почетной грамотой или благодарственным письмом;
* поощрения, выставление документов о достижениях, наставляемых и др. на сайте и страницах ДОУ в социальных сетях;
* стимулирование работы наставника через выплаты стимулирующего характера

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ДОУ. Руководство ДОУ вправе применять иные метод нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности

**3.3. Материально-техническое обеспечение программы**

*Технические средства обучения:*

* ноутбуки - 7 шт.,
* компьютер – 2 шт.;
* телевизор – 1 шт.;
* музыкальный центр - 1 шт.;
* проектор – 2 шт.;
* интерактивная доска – 1 шт.;
* цветной принтер – 1 шт.;
* копи-мастер – 3 шт.;
* принтер – 4 шт.

*Методическое обеспечение*:

* библиотека методической, справочной литературы и подписных методических изданий;
* копилка педагогического опыта коллектива;
* медиатека;
* дидактический материал;
* библиотека учебно-методической литературы.

*Информационное обеспечение:*

* подключена сеть Интернет;
* сайт ДОУ **http://kolosok-bud.ucoz.ru/**

**4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ**

**4.1. Дорожная карта**

(**перспективный план профессионального становления молодого педагога)**

***Первый год работы***

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого педагога в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

**Задачи:**

* обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых педагогов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
* обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО;
* оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
* способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
* развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
* создавать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков; - прививать интерес к педагогической деятельности.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тема | Вопросы для обсуждения | Форма проведения | Результат | Дата |
| Изучение нормативно-правовой базы | Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО,Конвенции ООН о правах ребенка | Выработка рекомендаций по планированию деятельности: по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей | Изучение методических рекомендации об особенностях воспитательной работы с детьми дошкольноговозраста. Подготовка к составлению плана самообразования | сентябрь |
| Оказание помощи по организации качественной работы с документацией | Изучение ООП, АООП, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога |
| Помощь в составлении календарного и перспективного планирования | Структура календарного планирования Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно – образовательного процесса | Просветительское занятие | Создание накопительной папки практических материалов по теме | октябрь |
| Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога | Педагогическое самообразование |
| Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации. | Посещение педагогического совета по теме. Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний | Просветительское занятие | Выработка рекомендаций | ноябрь |
| Имидж педагога | Педагогическая этика, риторика, культура поведения |
| Открытые просмотры образовательной деятельности педагоговнаставников | Методика проведения образовательной деятельности |
| Самоанализ ОД | Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии |
| Как эффективно провести праздничное мероприятие. Секреты мастерства | Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями | Обмен опытом | Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений | декабрь |
| Открытые просмотры у молодого специалиста | Методика проведения образовательной деятельности | Обмен опытом | Составление анализа, самоанализа ОД | январь |
| Открытые просмотры у молодого специалиста | Методика проведения образовательной деятельности | Обмен опытом | Составление анализа, самоанализа ОД | февраль |
| Портфолио достижений педагога | Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио | Обучающее занятие | Выработка рекомендаций | март |
| Система мониторинга в ДОУ | Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития) | апрель |
| Самообразование воспитателя | Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию | май |
| Итоги первого года наставничестваПодготовка к летней-оздоровительной компании | Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества |  |  |  |

***Второй год работы***

 **Цель**: создание условий для профессионального роста молодых педагогов, тесное вовлечение молодого педагога в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

**Задачи:**

* оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
* способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
* развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
* создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
* оказать методическую помощь в подготовке молодого педагога, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;
* прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Вопросы для обсуждения** | **Форма проведения** | **Результат** | **Дата** |
| Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности | Предупредительный контроль | Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности | В течение периода наставничества |
| Выбор темы самообразования, составление портфолио, изучение способов получения необходимой информации | Консультирование | Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио |  |
| Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности | Консультирование | Выработка рекомендаций |  |
| Создание развивающей предметно-пространственной среды | Консультирование | Выработка рекомендаций |  |
| Подготовка к прохождению аттестационных испытаний на основе оценки профессиональной деятельности | Консультирование | Выработка рекомендаций |  |
| Подготовка к летне-оздоровительной компании: - ведение документации в летний период; - оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей. | Консультирование | Выработка рекомендацийПодбор необходимой литературы | На конец второго года наставничества |
| Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций) | Наблюдение, беседы  | Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ» |  |

***Третий год работы***

**Цель**: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесного вовлечения молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

**Задачи:**

* оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
* способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
* развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
* создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
* оказать методическую помощь в подготовке молодого педагога, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;
* оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года»;
* прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Вопросы для обсуждения** | **Форма проведения** | **Результат** | **Дата** |
| Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности | Предупредительный контроль | Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности | В течение периода наставничества |
| Корректировка темы самообразования, изучение способов получения необходимой информации | Консультирование | Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио |
| Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности | Консультирование | Выработка рекомендаций |
| Создание предметно-пространственной развивающей среды на будущий учебный год | Консультирование | Выработка рекомендаций |
| Подготовка к прохождению аттестации на первую квалификационную категорию | Консультирование | Выработка рекомендаций |
| Подготовка к летне-оздоровительной компании: - ведение документации в летний период; - оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей. | Консультирование | Выработка рекомендацийПодбор необходимой литературы | На конец третьего года наставничества |
| Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций) | Наблюдение, беседы | Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ» |  |

**4.2. Персонализированные программы**

**4.3. Диагностический инструментарий**