|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПРИНЯТО  советом наставников (протокол от 01.10.2024 №1) | СОГЛАСОВАНО:  куратор Совета наставников  МАДОУ «ДС №2 «Рябинка»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Е.Зизёнкина | УТВЕРЖДАЮ:  заведующий  МАДОУ «ДС №2«Рябинка»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.А.Никитина  (приказ от 01.10.2024 № 513-о) |

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

Составители: Кузнецова Н.В., наставник

Зизёнкина Т.Е., куратор ЦМН

г.Мегион, 2024

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МАДОУ «ДС №2 «Рябинка». Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией ФГОС ДО и переходом на ФОП ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Начинающему педагогу необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей воспитателя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. 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. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год. Начало реализации программы наставничества с 01.09.2024 г., срок окончания - 31.05. 2025 года.

Цель: обеспечение качественного уровня развития системы наставничества на институциональном уровне, формирование эффективных механизмов взаимодействия наставника и начинающего педагога.

Задачи: 1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.

2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего воспитателя.

4. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.

6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

7. Способствовать планированию профессионального роста молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.

8. Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе внутрисадовских традиций.

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом**:

• консультирование (индивидуальное, групповое);

• активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др);

* двухдневный интенсив, для оперативной проработки выявленного «западающего» направления;
* индивидуальные встречи по модели GROW (по запросу).

**Деятельность наставника**

1-й этап – адаптационный.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Ожидаемые результаты**

**для молодого специалиста:**

• активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы;

• повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

• появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

• участие молодого воспитателя в конкурсах, фестивалях;

• наличие портфолио у молодого педагога;

• успешное прохождение процедуры аттестации.

**для наставника:**

• эффективный способ самореализации;

• повышение квалификации;

• достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. для образовательной организации:

• успешная адаптация молодого специалиста;

• повышение уровня закрепляемости молодого специалиста в образовательной организации.

**Принципы наставничества**

• добровольность;

• гуманность;

• соблюдение прав молодого специалиста;

• соблюдение прав наставника;

• конфиденциальность;

• ответственность;

• искреннее желание помочь в преодолении трудностей;

• взаимопонимание;

• способность видеть личность.

**СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Основные участники программы и их функции. Наставляемый: Новикова О.А., воспитатель, имеющий малый опыт работы — от 0 до З лет. Наставник для молодого специалиста: Кузнецова Н.В., воспитатель высшей квалификационной категории.

**Механизм управления программой**

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог — молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

**Основными принципами работы с молодым специалистом являются:**

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении года.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

**Требования, предъявляемые к наставнику:**

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

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу детского сада, воспитанников и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста с образовательным пространством детского сада;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в детском саду, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию 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.

**Требования к молодому специалисту:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, особенности деятельности учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные 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.

**Формы и методы работы с молодым специалистом:**

беседы; тренинговые занятия; встречи с опытными воспитателями; открытые занятия, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

1. куратор целевой модели наставничества учреждения;

2. наставник - участник программы.

**Оценка результатов программы и ее эффективности**

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемого, наставника и всей программы в целом будет Зизёнкина Татьяна Евгеньевна, старший методист высшей квалификационной категории, квалификационной категории «педагог-наставник», куратор целевой модели наставничества в учреждении, член Совета наставников образовательных организаций г.Мегиона.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Контроль будет происходить на педагогических часах (заседаниях), специально посвящённый теме наставничества и на итоговом торжественном мероприятии «Истории успеха» на основании результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых

**План реализации мероприятий программы наставничества**

*Результатом* правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в учреждении. Воспитатель-наставляемый получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации. Среди оцениваемых результатов:

-повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве воспитателя в коллективе МАДОУ «ДС №2 «Рябинка»:

-качественный рост овладения обучающими основной образовательной программы дошкольного образования;

-сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

-рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

*Область применения*. Форма наставничества «учитель — учитель» может быть использована как часть реализации в МАДОУ «ДС №2 «Рябинка» профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов.

**Формы контактов наставника и наставляемого**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Форма | Описание |
| 1 | Прямое | Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке. |
| 2 | Опосредованное | Осуществление формального контакта путем советов, рекомендаций. |
| 3 | Индивидуальное | Закрепление за наставником одного наставляемого. |
| 4 | Открытое | Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого. |
| 5 | Скрытое | Наставник незаметно воздействует на наставляемого. |

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | Мероприятия | | Срок реализации | | Ответственный |
| **Институциональный уровень** | | | | | |
| 1 | Проведение собеседования с наставниками. Обучение наставников. (КПК) | октябрь | | куратор ЦМН | |
| 2 | Закрепление наставнических пар.  Организация групповой встречи наставников и наставляемых:  -Изучение нормативно правовой базы ДОУ, дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, положения о наставничестве.  -Требования к оформлению рабочей документации. Беседы с молодым педагогом. | октябрь | | куратор ЦМН | |
| 3 | Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого: «Составление плана работы молодого специалиста». Проведение второй рабочей, встречи наставника и наставляемого: «Самоанализ занятия», «Организация индивидуальной работы с воспитанниками». Наблюдение занятий и воспитательных мероприятий. | ноябрь | | Наставник,  наставляемый | |
| 4 | Взаимопосещение занятий, встреча наставника и наставляемого: беседа «Участие молодого воспитателя в анализе занятий» | февраль | | Наставник,  наставляемый | |
| 5 | Взаимопосещение занятий встреча наставников, наставляемых: «Самообразование педагога». Подготовка к научно-практической конференции по теме самообразования на уровне ДОУ | март | | Наставник,  наставляемый,  куратор ЦМН | |
| 6 | Встреча наставника и наставляемого: «Подготовка к годовому отчету по самообследованию педагогической деятельности». | апрель | | Наставник,  наставляемый | |
| 7 | 1 Взаимопосещение занятий. 2. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого 3. Проведение групповой заключительной встречи всех пар наставников и наставляемых на торжественном мероприятии «Истории успеха -2025» | Май | | Наставник,  наставляемый,  куратор ЦМН | |
| **Муниципальный уровень** | | | | | |
| 1. | Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию, мониторинга детского развития Помощь в организации и проведении родительского собрания | октябрь - май | | Наставник, наставляемый | |
| 2 | Изучение методики проведения ООД, разработки конспектов ООД, эффективное использование дидактического материала в работе. | октябрь - май | | Наставник, наставляемый | |
| 3 | Подготовка молодого специалиста к участию в городском методическом объединении на тему «Роль песочной терапии в развитии детей раннего возраста» | ноябрь | | Наставник, наставляемый,  куратор ЦМН | |
| 4 | Участие в мероприятии «Школа молодого педагога» Лучшие практики наставничества образовательных организаций г.Мегиона | ноябрь | | Наставник, наставляемый,  куратор ЦМН | |
| 5 | Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию | декабрь | | Наставник, наставляемый | |
| 6 | Помощь педагогу в создании электронного портфолио | январь | | Наставник, наставляемый | |
| 7 | Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста.         Использование современных технологий в воспитательном процессе. | февраль | | Наставник, наставляемый | |
| 8 | Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей. | февраль | | Наставник, наставляемый | |
| 9 | Проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. | март | | наставляемый | |
| 10 | Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников.  Помощь в подготовке отчета по самообразованию в форме проекта | март | | Наставник, наставляемый | |
| 11 | Фестиваль «Лучший портфолио молодого учителя (анализ достижения и перспектив молодого учителя; успешность педагогической деятельности)» | апрель | | Наставник, наставляемый,  куратор ЦМН | |
| 12 | Подготовка к летне-оздоровительному периоду.  Проведение итогов работы. | май | | Наставник, наставляемый | |
| 13 | * - Создание методической копилки по направлению «Наставничество» * - Консультирование по вопросам реализации направления «Наставничество» | октябрь - май | | Наставник, наставляемый | |

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «учитель-учитель»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сведения | Молодой специалист | Педагог - наставник |
| Фамилия, имя, отчество | Новикова Ольга Анатольевна | Кузнецова Надежда Викторовна |
| Образование | Высшее | Средне-специальное |
| Какое учебное заведение окончил | Нижневартовский государственный университет | Черемховский государственный педагогический колледж |
| Педагогический стаж | 2 года | 16 лет |
| Место работы | МАДОУ «ДС №2 «Рябинка» | МАДОУ «ДС №2 «Рябинка» |
| Должность | воспитатель | воспитатель |
| Возрастная группа детей | от 1 до 3 | от 5 до 7 |
| Квалификационная категория | нет | высшая |
| Итоговый продукт (цель) взаимодействия | **Профессиональный рост и развитие молодого воспитателя, аттестация на первую квалификационную категорию** | **Повышение мотивации к профессиональной деятельности** |

**Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества:**

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:

- Положение о наставнической деятельности в учреждении;

- приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;

- индивидуальный план (программа) работы Наставника с Наставляемым лицом;

- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;

- программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);

- соглашение между наставником и наставляемым;

- протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества;

- личные заявления наставника и наставляемого лиц.