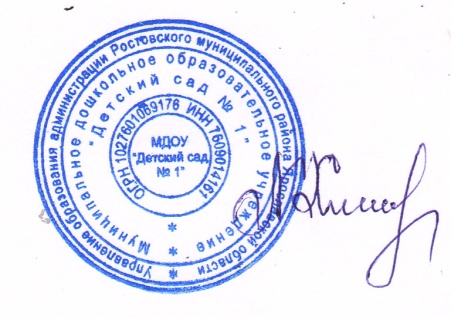
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 1»

ПРИНЯТО

на педагогическом совете № 1

Заведующий МДОУ «Детский сад №1»

Протокол № 1 от 30.08.2024 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Колосова Л.С.

**«НАСТАВНИЧЕСТВО»**

**Программа по организации наставничества**

**в МДОУ «Детский сад № 1»**

**на 2024 - 2025 учебный год**

Принято на установочном педагогическом совете

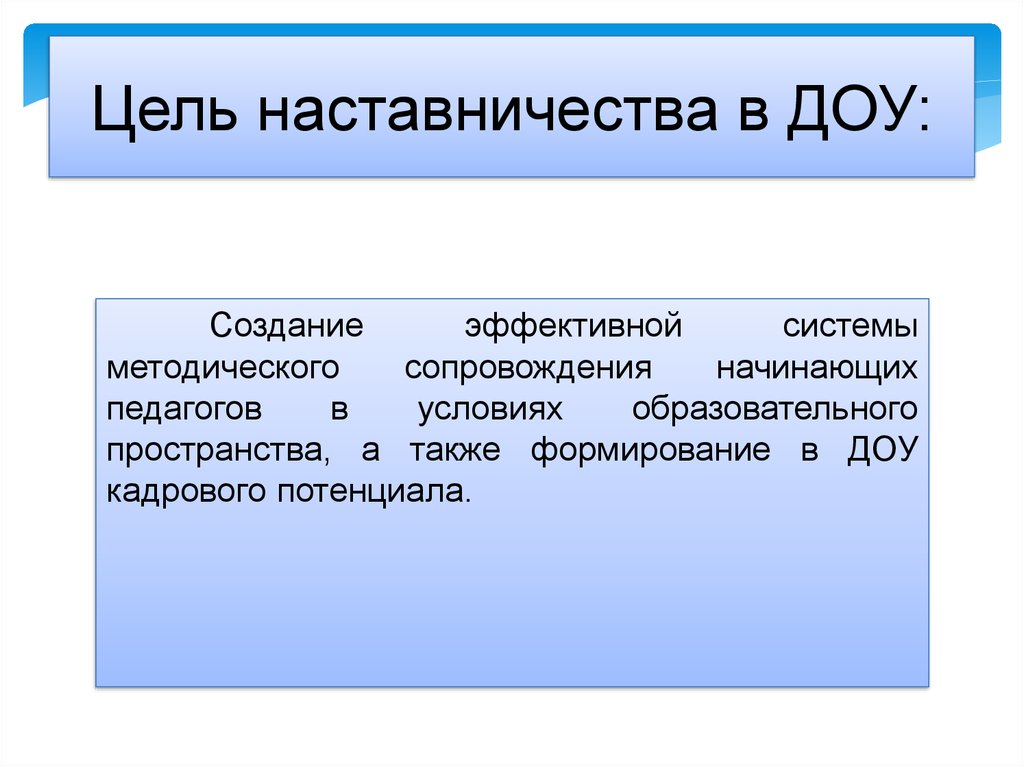
30 августа 2024 г. Протокол № 1»



2024

**СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***№*** | ***Содержание*** | ***Страница*** |
|  | Паспорт программы. | ***2*** |
| ***1.*** | Пояснительная записка. | ***3*** |
| ***2.*** | Цель, задачи программы. | ***4*** |
| ***3.*** | Основные термины. | ***4*** |
| ***4.*** | Содержание программы. | ***4*** |
| ***5.*** | Этапы реализации программы. | ***7*** |
| ***6.*** | Механизм реализации программы. | ***9*** |
|  | Приложение. | ***10*** |



**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| ***Наименование программы.*** | ***Программа по организации наставничества.*** |
| ***Основные цели, задачи***  ***Программы.*** | ***Цель:***Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становление.  *ЗАДАЧИ:*  1.Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.  2.Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к режиму работы и правилам поведения в МДОУ.  3.Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.  3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.  3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.  3.3. Оказать помощь по внедрению технологий и педагогического опыта.  4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов. |
| ***Сроки реализации программы*** | 2024 - 2026 учебный год. |
| ***Структура программы*** | - Паспорт программы.  - Пояснительная записка.  - Содержание программы.  - Этапы реализации программы.  - Механизм реализации.  - Приложение. |
| ***Составители программы*** | Старший воспитатель: Рыженкова Валентина Анатольевна  Председатель первичной профсоюзной организации ДОУ: Романова Анна Ивановна |
| ***Участники программы*** | - Руководитель  -Старший воспитатель.  - Педагоги-наставники.  - Молодые (вновь принятые) педагоги. |
| ***Ожидаемые результаты***  ***Программы*** | Молодые и/или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.  Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.  Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста. |

***I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА***

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.

Выпускники педагогических вузов и колледжей все реже работают по специальности. Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. 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 старых и 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 № 1» 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 большое количество молодых специалистов, 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, сотрудниками 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 «Наставничество» направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

***Цель:***Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

***Задачи:***

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления начинающего воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:

* 3.1.Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
* *3.2.*Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
* 3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

***4.*** Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

***Ожидаемый результат***

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

* Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.
* Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста

***II. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ***

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

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

**Стажер**— молодой педагог или педагог без опыта работы в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В МДОУ 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.

***III. 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 муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 1» (далее - МДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается впервые годы – это период становления молодого специалиста.

***Этапы становления молодого специалиста***

* адаптацию (освоение норм профессии, её 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 годы. В дошкольной образовательной организации 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 (училища), 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 «Наставничество» 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.

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

|  |  |
| --- | --- |
| ***Направления*** | ***Содержание направления*** |
| ***Профессионализация.*** | Появление новых профессиональных качеств 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.

***КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ***

|  |  |
| --- | --- |
| ***Квалификация***  ***сотрудника*** | ***Должность:*** воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества. |
| ***Показатели результативности*** | - стабильно высокие результаты образовательной деятельности;  - отсутствие жалоб от родителей и воспитанников. |
| ***Профессиональные знания и навыки*** | - доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;  - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;  - знание компьютерной программы. |
| ***Профессионально важные качества личности.*** | - умение обучать других;  - умение слушать;  - умение говорить (грамотная речь);  - аккуратность, дисциплинированность;  - ответственность;  - ориентация на результат;  - командный стиль работы; |
| ***Личные мотивы к***  ***наставничеству*** | - потребность в приобретении опыта управления людьми;  - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам;  - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации. |

***Права наставника***

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

Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

***Этапы реализации программы:***

1. Подготовительный.
2. Реализационный.
3. Итоговый

***IV. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ***

***I Подготовительный этап реализации программы включает в себя***

* Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
* Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами.
* 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 МДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года). Протокол заседания педагогического совета № 1 от 31 августа 2024 года.

***II этап Реализационный включает в себя:***

* Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией (Н.Е.Веракса, Т.С.Комарова, М.А.Васильева); и парциальных программ реализуемых в ДОУ: «Дорогою добра» по социально – коммуникативному развитию и социальному воспитанию под редакцией Л.В.Коломийченко; и программы «Люблю свой город всей душой» по краеведению, разработанной педагогическим коллективом МДОУ «Детский сад №1» и входящих в 40% ОП ДО.
* 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 развивающей предметно- пространственной 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 МДОУ, 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 научно-методическую и экспериментальную работу.
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, учёт 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 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 ДОО, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

***III этап реализации программы - итоговый включает в себя***

1. Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:

* в образовательной организации;
* на муниципальном уровне.

1. Анализ результатов работы на педагогическом совете.
2. Ежегодное подведение итогов работы.
3. 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.

***V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ*Ы**

Реализация программы «Наставничество» рассчитана два учебных года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль по реализации 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 проводимых наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы «Наставничество» представляются на итоговом педагогическом совете.

***Приложение 1***

***Примерное планирование по наставничеству***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***№*** | ***Планируемые мероприятия*** | ***Дата*** | ***Форма отчетности*** | ***Отметка о выполнении*** |
| ***1.*** | Оказание помощи в составлении плана образовательной работы. | ***Сентябрь*** | Календарное планирование |  |
| ***2.*** | Оказание помощи в оформлении групповой документации. | Оформление документации |  |
| ***3.*** | Оказание помощи в написании рабочей программы. | ***Октябрь*** | Наличие рабочей программы |  |
| ***4.*** | Планирование и организация занятий. | ***Ноябрь*** | Конспекты занятий |  |
| Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе. | Отчет об использовании образовательных технологий |  |
| ***5.*** | Организация совместной деятельности с детьми. | ***Декабрь*** | Умение планировать и организовывать совместную деятельность с детьми. |  |
| ***6.*** | Выбор темы по самообразованию, составление плана работы по самообразованию | ***Январь*** | Тема и план по самообразованию. |  |
| ***7.*** | Анализ занятий, определение эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности. | ***Февраль*** | Умение анализировать занятие. |  |
| ***8.*** | Подготовка и проведение праздников и развлечений. | ***Март*** | Конспекты. |  |
| ***9.*** | Организация самостоятельной деятельности детей. | ***Апрель*** | Умение планировать и организовывать самостоятельную деятельность детей. |  |
| ***10.*** | Составление отчетов наставника и молодого специалиста. | ***Май*** | Предоставление отчетов. |  |

**Приложение 2**

Примерный

***ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ПРОХОЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО*** *МАРШРУТА*

*(составляется и заполняется педагогом – наставником)*

*Ф.И.О. сотрудника (стажера)*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Должность:*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Наставник*:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*План работы на период с* «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ по «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Подведение итогов по данному плану* «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***№*** | ***Заседание (что конкретно посетить, освоить)*** | ***Цель/ планируемый результат*** | ***Сроки выполнения*** | ***Отметка о выполнении/ подпись стажера*** |
| ***1.*** |  |  |  |  |
| ***2.*** |  |  |  |  |
| ***3.*** |  |  |  |  |
| ***4.*** |  |  |  |  |
| ***5.*** |  |  |  |  |

Ознакомлен(а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_// ( подпись стажера)

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Комментарии наставника / руководителя о результатах выполнения данного плана, итогах прохождения наставничества:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись наставника / руководителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***Приложение № 3***

***МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ НАСТАВНИКАМ.***

Когда новый воспитатель приходит в дошкольное учреждение, важно оказать ему поддержку. На него обрушивается большое количество задач. Молодым специалистам особенно непросто с ними справиться, поскольку у них еще практических  знаний и не всегда есть понимание, как выстроить работу. Такому сотруднику сложно проявить свои творческие способности и под воздействием стресса он может начать сомневаться, подходит ли ему эта работа. Исправить ситуацию помогает наставничество. В статье обсудим, как педагог-наставник может помочь освоиться молодому воспитателю.

  Наставничество подразумевает передачу знаний и навыков опытных сотрудников дошкольной организации молодым специалистам, исходя из этого, наставником может быть только тот, чьи знания и навыки представляют реальную ценность. Воспитатель должен проработать педагогом дольше трех лет, овладеть навыками управления образовательной деятельностью, хорошо выполнять свою работу и желать обучать других.

  Приступая к наставничеству, педагог должен уделить внимание трем последовательным этапам.

***1 - Адаптационный этап***

1. Когда молодой специалист только приходит в детский сад, перед наставником стоит задача определить, какие личностные и профессиональные навыки сформированы у воспитателя и какие проблемы он испытывает. После чего помочь новичку разобраться в годовом плане детского сада и выбрать тему для самообразования.
2. На основе этих данных в дальнейшем разрабатывается план наставничества. Прописывая цели для плана, необходимо учитывать выбранную тему для самообразования, уровень базового образования воспитателя, его творческий потенциал, личные особенности и сложности, которые он испытывает в работе.
3. Например, если начинающему воспитателю непросто общаться с родителями деток или он не умеет работать с документацией, педагог-наставник включает эти вопросы в план.

***2 - Составление и реализация плана наставничества***

1. Педагог-наставник разрабатывает индивидуальный план наставничества для обучения молодого воспитателя. План составляется на определенный период, с указанием необходимых тем мероприятий, сроков и форматов работы.
2. Цели и темы мероприятий формируются на основе информации, которую наставник узнал во время адаптационного этапа. Дополнительно важно включить основные занятия по работе с документацией, поскольку молодым воспитателям  бывает сложно научиться заполнять документы и планы, и уделить внимание выработке личного стиля работы. Каждому воспитателю важно сформировать собственный арсенал методов и приемов работы. Для этого наставник обучает его основным педагогическим технологиям.
3. Сроки мероприятий устанавливаются относительно важности и срочности темы. Например, если для начала работы необходимо спланировать работу с группой, эта тема должна прорабатываться одной из первых.
4. Формат мероприятий выбирается в зависимости от текущих задач и особенностей воспитателя. Важно предусмотреть различные форматы. Сочетать индивидуальные и групповые формы, практические и теоретические занятия.
5. В качестве теоретических занятий можно использовать:

* Индивидуальные и групповые консультации;
* самостоятельное изучение материала и прослушивание семинаров, когда наставник не дает советы, а помогает воспитателю найти самостоятельно ответы на вопросы;
* коллективное обсуждение общих сложностей и обзор профессиональной литературы;
* Теоретические занятия важно параллельно подкреплять практическими занятиями, чтобы воспитатель не только получал рекомендации, но и пробовал их применять.

***В качестве практики можно проводить***:

* Обучение на рабочем месте;
* решение и анализ педагогических ситуаций;
* демонстрация опыта педагога-наставника и мастер-классы для обмена опытом;
* участие в конкурсах педагогического мастерства;
* совместные игровые и проектные формы обучения..

1. Чтобы выбрать подходящий формат работы важно определить уровень теоретических знаний и практических навыков сотрудника. Если молодой воспитатель хорошо знает теорию, можно включать в план больше мероприятий, нацеленных на практику.

***План наставничества удобно оформить в виде таблицы.***

***Пример:***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Тема*** | ***Формат*** | ***Срок*** |
| Способы организации режимных моментов | * Консультации; * демонстрация опыта работы педагога- наставника; * наблюдение и анализ за выполнением режимных моментов  молодым специалистом в работе с детьми | Сентябрь |
| Формирование личного стиля работы | * обмен опытом между педагогами через открытые занятия; * теоретические консультации по методологиям работы с детьми; * составление плана индивидуального развития; * участие в семинарах и обсуждениях; * участие в коллективных играх и проектах. | Октябрь -           декабрь |
| Создание личной страницы в интернете для публикации материалов для родителей и коллег | * Консультации; * Изучение различных методов создания страницы; * Практическое занятие с наставником. | Январь |

***3 - Контрольно-оценочный этап****:*

1. После проделанной работы педагог - наставник анализирует ее результаты. Он контролирует работу воспитателя, дает конструктивную обратную связь для устранения ошибок. Таким образом, наставник проверяет готовность воспитателя к самостоятельной работе.
2. Чтобы работа на каждом этапе была эффективной, важно вести работу с воспитателями по определенным правилам.

***Рекомендации при работе с молодыми воспитателям******и:***

1. Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесет положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами
2. ***Мотивация- н***аставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом, а наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.
3. ***Сотрудничество*** Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро “отпугнет” новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.
4. ***Системность*** Развитие и поддержка молодого специалиста должны быть непрерывными. *Одноразовые действия не дают должного результата.*

***Как понять, что наставничество прошло успешно?***

1. Результат наставничества можно считать удачным, если у воспитателя новичка сформировался положительный опыт работы в детском саду, появилась мотивация продолжать работу именно в этом учреждении. Он овладел необходимыми навыками и выработал собственную систему работы
2. Воспитатель начал самостоятельно выполнять всю работу, а результаты этой работы удовлетворяют руководство и родителей воспитанников.