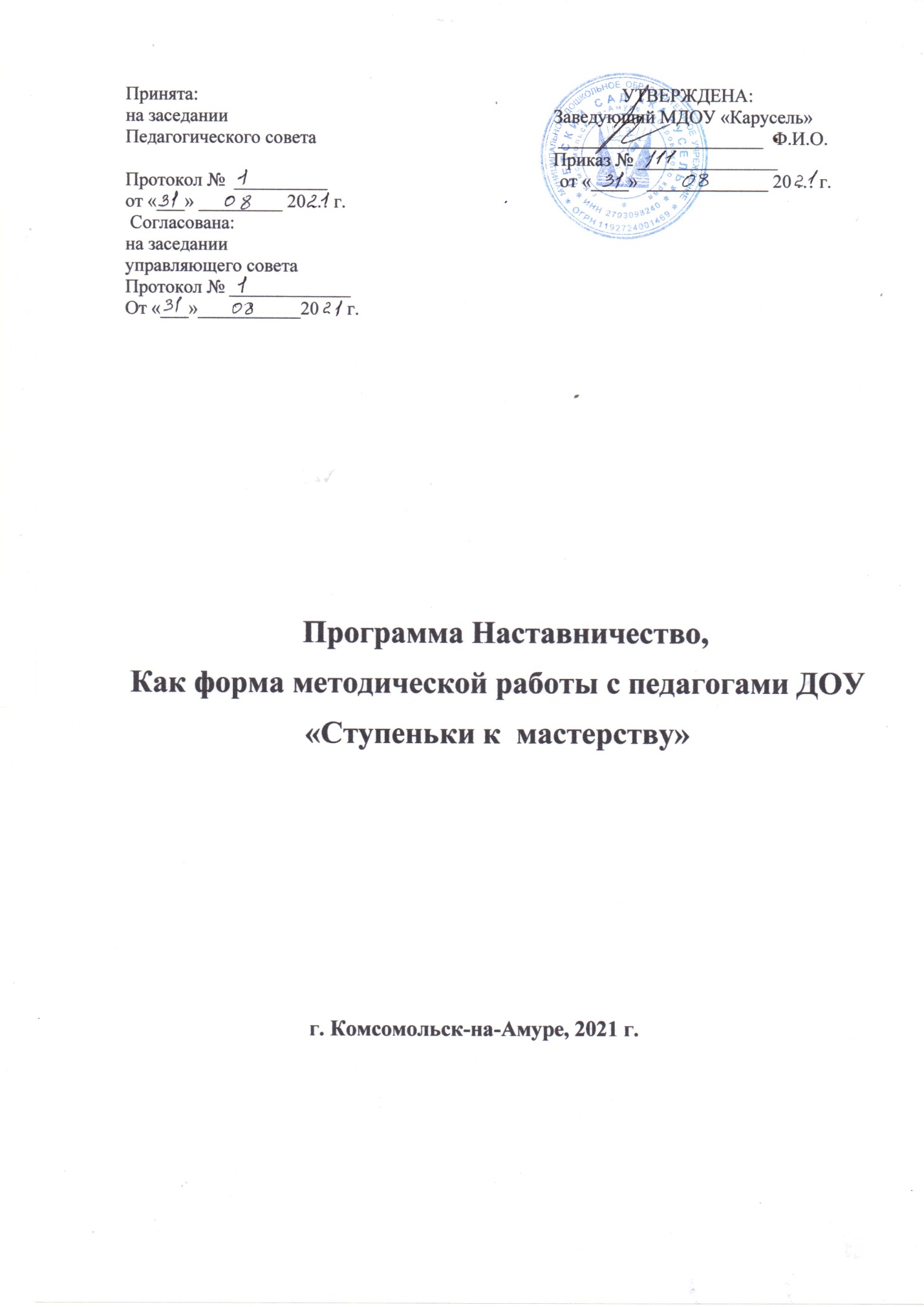
****

**Содержание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Актуальность | стр. 3 |
| 1.1. | 1.1 Нормативно-правовая база программы. | стр. 3 |
| 1.2. | Документы, регламентирующие наставничество. | стр. 4 |
| 1.3. | Цель, задачи программы. | стр. 4 |
| 1.4. | Основные термины программы | стр. 5 |
| 1.6. | Взаимодействие наставничества | стр. 5 |
| 2. | Содержание программы | стр. 5 |
| 2.1 | План реализации мероприятий программы наставничества в волонтерском (добровольческом) отряде | стр. 10 |
| 3. | Ожидаемые результаты программы. Вывод | стр. 10 |

**1. Актуальность.**

**1.1 Нормативно-правовая база программы;**

* [Конвенция о правах ребенка](http://docs.cntd.ru/document/1900759), одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной [Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1](http://docs.cntd.ru/document/9009714).
* Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
* Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

**Нормативные правовые акты Российской Федерации.**

* [Конституция Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9004937).
* [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/902389617).
* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
* [Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420237592), утвержденные [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р](http://docs.cntd.ru/document/420237592).
* [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420277810) (утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г.](http://docs.cntd.ru/document/420277810)  [N 996-р](http://docs.cntd.ru/document/420277810)).
* [Гражданский кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9027690).
* [Трудовой кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).
* [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности](http://docs.cntd.ru/document/9012847)  [и благотворительных организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9012847)
* [Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях"](http://docs.cntd.ru/document/9011562).
* [Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9015223).
* Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».
* Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
* Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
* Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

**1.2 Документы, регламентирующие наставничество.**

* + Положение о наставничестве в ДОУ;
  + Приказ заведующей учреждением об организации наставничества;
  + Приказ о закреплении наставника;
  + Планы работы по наставничеству;
  + Годовой план работы ДОУ.

**1.3 Цель программы:** 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 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 во внедрение технологий и педагогического опыта.

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

**1.4. Актуальность**.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончившие педагогические вузы и получившие 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. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

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

**1.5 Основные термины:**

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

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

**Стажер** — новый сотрудник учреждения(молодой педагог или педагог без опыта работы)в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника . В ДОУ это воспитатели которым, необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений;

Специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты.

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

**1.6 Взаимодействие наставничества.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставничество.** | |
| **Наставник.** | Развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. |
| **Начинающий педагог.** | Получает знания, развивает навыки и умения, повышает свою профессиональную компетентность, выстраивает собственную профессиональную карьеру, развивает личностные качества. |
| **Заместитель заведующего по ВОД.** | Повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, регулирует взаимоотношения между сотрудниками. |

**2. Содержание программы**

**Механизм реализации программы.**

Реализация программы «Ступеньки к мастерству» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами),старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников. Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником. На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которым осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы «Ступеньки к мастерству» представляются на итоговом педагогическом совете.

**2.1 Структура программы включает в себя следующие этапы:**

1. Подготовительный
2. Реализационный.
3. Итоговый.
4. **Этап. Подготовительный.**

Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.

* Закрепление молодых специалистов за наставниками.
* Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
* Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

**Задачи этапа:** выявление профессиональных затруднений начинающих педагогов, разработка основных направлений работы. Создание нормативно-правовой базы.

**Содержание этапа**:

Создание пакета нормативных документов по наставничеству.

Система оценки профессиональной деятельности начинающих педагогов.

Проведение психологического тестирования, мониторинга или диагностических срезов начинающих педагогов с целью выявления профессиональных затруднений.

Составление и утверждение плана работы с начинающими педагогами.

**Основные направления работы в период адаптации начинающих специалистов.**

* Знакомство с ДОУ, представление коллективу.
* Закрепление наставника оказание помощи при составлении планов, взаимо-посещение, совместная подготовка материалов для работы, анализ и коррекция результатов.
* Посещение открытых мероприятий, участие в фестивалях, конкурсах, в общественной жизни ДОУ.
* Анкетирование (выявление затруднений в работе).

**Группы по итогом подготовительного этапа:**

1. Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку.
2. Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы.
3. Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

**Содержание и цели работы:**

* Усвоение теоретического материала, формирование практических навыков.
* Овладение навыками практической работы с педагогами, детьми, родителями.
* Стимулирование интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.

**Формы и методы работы:**

* Консультации, семинары-практикумы. Беседы. Изучение методической литературы. Взаимопосещения. Тренинги. Коллективные просмотры педпроцессов. Анализ педагогических ситуаций.
* Дискуссии. Круглые столы, деловые игры. Убеждения, поощрения, беседы.

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

**Задачи этапа:** реализация плана работы по наставничеству.

**Содержание этапа:**

* Организация наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве.
* Реализация плана работы с начинающими педагогами.
* Проведение промежуточного тестирования начинающих педагогов.
* Изучение и обобщение материала, накопленного начинающим педагогом; Создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности начинающего педагога;
* Ведение портфолио начинающего педагога.

Изучение теоретического основания и содержания программы «Детство» под редакцией  Т.И. Бабаева, А.Г. Гогоберидзе, О.В. Солнцева и др;

* Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
* Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
* Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
* Изучение опыта работы коллег своего учреждения.
* 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.

**Взаимодействие трех субъектов наставничества.**

**Наставник:** Развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

**Начинающий педагог:** получает знания, развивает навыки и умения, повышает свою профессиональную компетентность, выстраивает собственную профессиональную карьеру, развивает личностные качества.

**Старший воспитатель и заместитель заведующей методист:**

повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, регулирует взаимоотношения между сотрудниками.

**Формы работы с наставниками по совершенствованию их профессиональной компетенции:**

* Консультации: «Активные формы и методы обучения педагогов».
* Тренинги, семинары-практикумы, направленные на:

- составление планов работы с начинающими специалистами;

- составление портфолио, отчетов, конспектов НОД;

- разработку конспектов интегрированной НОД;

- проведение открытых мероприятий;

- разработку методических мероприятий по использованию методов, приемов, диагностических средств для начинающих педагогов.

* Организация работы по самообразованию, составление плана

**III этап реализации программы -итоговый.**

**Задачи этапа:** подведение итогов работы и анализ эффективности системы работы по наставничеству

Включает в себя.

* Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:-в образовательной организации-на муниципальном уровне
* Анализ результатов работы на педагогическом совете.
* Ежегодное подведение итогов работы.
* Обобщение опыта работы.

**Содержание этапа:**

Проведение мониторинга реализации этапов работы;

Изучение и обобщение накопленного материала;

Осуществление проблемного анализа:

Проведение коррекции задач и планов работы по наставничеству; Формирование банка информации из опыта работы по наставничеству. **Краткое описание категории наставляемых.**

**Наставляемый.**

Участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся»

**Наставляемый.**

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

**Требования к наставникам**

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
9. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

**Условия эффективности работы по наставничеству:**

* взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
* системность и непрерывность в организации;
* сочетание теоретических и практических форм;
* оценка результатов деятельности (диагностика развития детей);
* своевременное обеспечение педагогов учебно-методической информацией
  1. **План реализации мероприятий программы наставничества в волонтерском (добровольческом) отряде (**приложение 1.)

1. **Ожидаемые результаты. Вывод.**

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

- Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.

- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

**Вывод.**

Наставничество способствует:

* адаптации педагога к новым условиям труда;
* формированию мотивации и интереса к профессиональной деятельности;
* более быстрому формированию профессиональных навыков;
* получению положительных результатов образовательной деятельности;
* развитию кадрового потенциала;
* созданию благоприятного микроклимата в ДОУ.