

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Программа наставничества (далее — Программа) является частью системы адаптации и обучения новых и молодых сотрудников образовательной организации, призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда. Сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед образовательной организацией, наставником и коллегами.

1. **ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ**

***Наставник*** — специалист-практик, которому поручено обучение педагогическим технологиям, реализуемой образовательной программе, корпоративной культуре, курирующий стажеров непосредственно на рабочем месте.

 ***Стажер*** – это новый сотрудник, который обучается и работает по своей специальности в течение испытательного срока, отведенного для оценки его способностей или молодой педагог, который проходит стажировку в рамках программы поддержки молодых педагогов Фрунзенского района.

***Стажировка*** — образовательная деятельность в течение ограниченного срока (испытательного для новых специалистов, учебного для молодых педагогов) для приобретения опыта и повышения квалификации по специальности, с целью изучения педагогических технологий, образовательной программы и корпоративной культуры непосредственно на рабочем месте, нацеленная на подготовку к самостоятельной работе.

***Профессиональная адаптация*** – это система мероприятий, направленная на трансляцию новым и молодым сотрудникам стандартов и правил организационной культуры образовательной организации, а также передачу профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешного выполнения функциональных обязанностей Профессиональное обучение на рабочем месте – система подготовки персонала, проводимая на рабочих местах или в учреждениях дополнительного профессионального образования, строящаяся на решении проблем, специфичных для конкретной должности, с привлечением наставников. Педагоги — сотрудники, которые приняты на педагогические должности.

1. **ЦЕЛИ ПРОГРАММЫ:**

• развить культуру наставничества в образовательной организации;

 • снизить текучесть персонала в период испытательного срока;

• сократить срок профессиональной адаптации;

• формализовать процесс профессиональной адаптации.

1. **ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ:**

• создать мотивацию у наставников к передаче знаний и навыков;

 • повысить качество и наладить процесс обучения навыкам профессии;

• развить способности у стажеров самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности;

• контролировать соблюдение нормативных требований к выполняемой стажером работе;

• повысить лояльность новых сотрудников.

1. **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА:**

Программа предназначена для педагогов:

• новый специалист (НС) специалист с опытом работы, находящийся на испытательном сроке

• молодой специалист (МС) — специалист с опытом работы по специальности до 3х лет

**6. СРОКИ ПРОГРАММЫ:**

В программу включается каждый новый педагог Образовательной организации с момента выхода на работу на 3 месяца / до момента окончания испытательного срока, а также все молодые педагоги до достижения ими стажа работы по должности — 3 года.

1. **МЕТОДЫ ПРОГРАММЫ**:

• инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;

• профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой образовательной программой, действующими нормативами, особенностями контингента;

• формирование умений выполнения образовательных задач;

• метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение опыта, решение педагогических кейсов;

• метод делегирования;

• практическое обучение: формирование навыков, активные методы обучения.

1. **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ:**

• на основании оценки заведующим итогов прохождения испытательного срока стажера; • на основании оценки качества работы наставников (% стажеров, прошедших испытательный срок);

• на основании динамики % текучести педагогов в период испытательного срока (снижение процента текучести к предыдущему периоду, учитывая естественный процент текучести). Оценку эффективности работы Программы осуществляет заведующий. Результаты оценки отражаются в отчете по самообследованию, включающему сравнительный анализ по отношению к предыдущим периодам. Оценка эффективности мероприятий Программы наставничества производится на основании статистики по текучести персонала в период испытательного срока, а также данных, полученных на основании результатов оценки профессиональных знаний и результатов прохождения адаптации.

1. **ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ГРУППЫ НАСТАВНИКОВ.**

 В образовательной организации наставник назначается на основании личного заявления, по итогу рассмотрения кандидатуры на педагогическом совете, утверждается приказом руководителя. Состав наставников может быть изменен в течение учебного года в зависимости от показателей работы наставника.

 • Состав наставников формируется из списка сотрудников на основании критериев: - наличие высокого уровня профессиональных компетенций и практических навыков (специалист Высшей категории); - опыт работы не менее 5 лет в образовательной организации; - способность и желание передавать свой профессиональный опыт; -лояльность к Образовательной организации; - хорошие коммуникативные навыки и гибкость в общении.

1. **ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПРОГРАММЫ**:

• заведующий назначает новому сотруднику (стажеру) наставника в первый день выхода на работу;

• у одного наставника может быть только один стажер;

 • в течение 1-й рабочей недели новый сотрудник работает под руководством наставника. Наставник осуществляет профессиональное обучение нового сотрудника (стажера): передача теоретических знаний и практического опыта на рабочем месте;

 • в течение 2-х рабочих недель наставник осуществляет инструктаж и полный контроль выполнения непосредственных функциональных обязанностей, формирует умения, отслеживает и обсуждает ошибки, повторяет теоретическую основу;

• до окончания испытательного срока старший воспитатель контролирует и отслеживает работу наставника со стажером: соблюдение методики, изучение нормативно-правовой базы и образовательной программы, педагогических технологий, анализ наличия/отсутствия ошибок, причин ошибок. Еженедельно в 1- й месяц работы и далее по окончании 2-ого и 3-его месяца работы запрашивает обратную связь у стажера и наставника;

• при наличии ошибок у стажера старший воспитатель, совместно с наставником, разбирает причину их появления и проводит работу по устранению ошибок. Дает рекомендации наставнику по оптимизации работы со стажером;

• ошибки, допущенные в связи с нарушением технологии работы, считаются ошибками передачи опыта наставника;

• по истечении 2,5 месяцев работы (за 2 недели до окончания испытательного срока) новый сотрудник (стажер) проводится квалификационное испытание в виде собеседования, целью которого является выявление уровня профессиональной подготовки по освоенному теоретическому материалу и практическому опыту;

• при успешном результате сдачи квалификационного испытания заведующим принимается решение о соответствии должности и успешном прохождении испытательного срока сотрудником или переводе молодого педагога в режим консультационного наставничества.

 • при отрицательном результате сдачи квалификационного испытания заведующий принимает решение: - назначить дополнительный период стажировки и по окончании - повторный квалификационный экзамен (не более 1 месяца) для молодых педагогов; - перевести сотрудника на другую должность; - уволить в связи с несоответствием должности.

**11. ОТЧЕТНОСТЬ:**

• после проведения квалификационного испытания бланк оценки результатов подшиваются в личное дело сотрудника.

**12. КОНТРОЛЬ:**

• Качества работы наставника осуществляет заведующий на основании: - анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки); - выявления уровня профессиональной подготовки стажера; - получения обратной связи от сотрудника по качеству и эффективности работы наставника.

Результаты оценки заведующий доводит до наставника в форме развивающей обратной связи не реже 1 раза в каждый месяц работы со стажером.

• Оценку деятельности стажера осуществляет старший воспитатель и наставник на основании: - какие функции выполняются уже хорошо, а что требует дополнительного внимания; - насколько сотрудник продвинулся в освоении ключевых компетенций должности; - насколько успешно влился в коллектив; - результатов деятельности.

**13. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ НАСТАВНИКОВ**

13.1. После успешного прохождения 3-х месячного испытательного срока стажера наставник получает премию за наставничество в соответствии с действующим Положением о доплатах и надбавках.

13.2. При неудовлетворительном прохождении новым сотрудником испытательного срока старший воспитатель: - вносит предложение по дополнительному обучению наставника; - рассматривает возможность исключения сотрудника из состава наставников.

**14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ:**

14.1. За качество работы наставника – старший воспитатель.

14.2. За организацию и качество передачи теоретических и профессиональных навыков, за качество работы сотрудника, предотвращение ошибок – наставник.

14.3. За плановый контроль прохождения адаптации новых сотрудников – заведующий. 14.4. За достоверность и своевременность информации о премиальном фонде наставников – заведующий.

14.5. За распределение премий за работу наставников — заведующий

**Персонализированная программа наставничества для оказания методической помощи молодому специалисту Барышевой М.Е. (наставник Дануца Л.В.)**

**Период реализации с 28.10.2022 по 30.05.2022**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Содержание работы** | **Форма проведения** | **Ответственные** | **Сроки** |
| **1** | Помощь в оформлении документации группы. Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей в начале учебного года. | Посещение молодым педагогом (наставляемым) наставника, консультирование, знакомство с документами и правилами их оформления, ответы на интересующие вопросы | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | октябрь, ноябрь 2022 г. |
| **2** | Помощь молодому педагогу в составлении плана работы по самообразованию. | Консультация. | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | ноябрь2022 г. |
| **3** | - Совместная разработка технологических карт к занятиям на основе конспектов, представленных в методической литературе.- Самостоятельное проведение занятия на основе составленной технологической карты | - Совместная разработка молодым педагогом (наставляемым) и наставником технологических карт к занятиям- Проведение занятий | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | ноябрь-декабрь2022 г. |
| **4** | - Организация развивающей РППС в группе и на участке при подготовке к праздникам- Организация прогулки с детьми | Консультация Мастер - класс «Организация и проведение прогулки»Ответы на вопросы молодого педагога. | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | декабрь 2022 г. |
| **5** | Виды и организациярежимных моментов вДОО. | Консультация. Ответы на вопросы молодого педагога. | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | январьфевраль2023 г. |
| **6** | Изготовление атрибутов для сюжетно-ролевых игр и уголка ряженья | Совместный подбор наставником и наставляемым учебно-методической литературы | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | февраль2023 г. |
| **7** | Организация работы сродителями (законнымипредставителями)воспитанников. | КонсультацияОтветы на вопросы молодого педагога. | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | март2023 г. |
| **8.** | - Подготовка к родительскому собранию: определение круга вопросов, правила оформления протокола родительского собрания- Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей в конце учебного года | Совместное составление протокола родительского собрания наставником и наставляемымСовместная формулировка выводов по результатам педагогической диагностики, оформление итоговых результатов мониторинга | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | апрель2023 г. |
| **9.** | - Подготовка к летней оздоровительной кампании | КонсультацияОтветы на вопросы молодого педагога. | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | май2023 г. |