

## **Программа наставничества для педагогического персонала на 2022-2023 учебный год**

### **1. Общие положения программы наставничества**

Программа наставничества (далее — Программа) является частью системы адаптации и обучения новых, молодых, поле профессиональной переподготовки 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.

### **2. Определение основных понятий**

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

**Профессиональная адаптация** – это система мероприятий, направленная на трансляцию новым, молодым, поле профессиональной переподготовки 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 или тьюторов.

**Педагоги** — сотрудники, которые приняты на педагогические должности.

### **3. Цели Программы:**

- развить культуру наставничества в образовательной организации;
- снизить текучесть персонала в период испытательного срока;
- сократить срок профессиональной адаптации;
- формализовать процесс профессиональной адаптации.

### **4. Задачи Программы:**

- создать мотивацию у наставников к передаче знаний и навыков;
- повысить качество и наладить процесс обучения навыкам профессии;
- повысить лояльность новых сотрудников.

### **5. Целевая группа:**

Программа предназначена для педагогов:

- поле профессиональной переподготовки воспитатель — специалист с опытом работы по специальности до 3х лет.

### **6. Сроки Программы:**

В программу включается воспитатель после профессиональной переподготовки (ВППП) Образовательной организации с момента выхода на работу до достижения им стажа работы по должности — 3 года.

## **7. Методы Программы:**

- инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;
- профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой образовательной программой, действующими нормативами, особенностями контингента (при наличии инклюзивного образования или обучающихся с ОВЗ);
- формирование умений выполнения образовательных задач;
- метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение опыта, решение педагогических кейсов;
- метод делегирования;
- практическое обучение: формирование навыков, активные методы обучения.

## **8. Критерии оценки эффективности программы:**

- на основании оценки качества работы наставников;

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.

## **9. 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 3 лет в образовательной организации;
  - способность и желание передавать свой профессиональный опыт;
  - лояльность к Образовательной организации;
  - хорошие коммуникативные навыки и гибкость в общении.

## **10. Порядок проведения Программы:**

- заведующий назначает ВППП наставника с 31.08.2022г.;
- у одного наставника может быть только один ВППП;
- программа реализуется по Плану профессиональной адаптации ВППП (приложение № 1)

## **11. Отчетность:**

- результаты промежуточного контроля фиксируются старшим воспитателем в бланках «План адаптации ВППП» в пункте «Показатели эффективности работы ВППП».

## **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 ВППП;
    - 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 с ВППП.
- Деятельности МС 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.

Результаты оценки отражаются в Плане адаптации ВППП.

- Эффективности работы Программы наставничества осуществляет заведующий.

### **13. Вознаграждение наставников**

1. После успешного прохождения ВППП Плана профессиональной адаптации наставник получает премию за наставничество в соответствии с действующим Положением о доплатах и надбавках.

2. При неудовлетворительном прохождении ВППП Плана профессиональной адаптации старший воспитатель:

— вносит предложение по дополнительному обучению наставника;

— рассматривает возможность исключения сотрудника из состава наставников.

### **14. Ответственность:**

1. За качество работы наставника – старший воспитатель.

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

3. За плановый контроль прохождения адаптации ВППП – старший воспитатель.

4. За достоверность и своевременность информации о премиальном фонде наставников – заведующий.

5. За распределение премий за работу наставников — заведующий.

**План профессиональной адаптации**

Сотрудник: Кулагина Надежда Леонидовна (воспитатель после профессиональной переподготовки, стаж работы 1 год)

Заведующий: Румянцева Юлия Валерьевна

Наставник: Илишкина Виктория Алексеевна

**План профессиональной адаптации**

| Период стажировки          | Место прохождения стажировки | Обсуждаемые темы на данном уровне   | Ответственный                 |
|----------------------------|------------------------------|---|-------------------------------|
| С 01.09.2022 по 09.09.2022 | Рабочее место                | 1. Изучение стандартов качества работы педагога<br>2. Изучение регламентирующих законодательных документов.<br>3. Изучение правил работы с техническими средствами обучения<br>4. Практическая работа с обучающимися под руководством старшего воспитателя. | Старший воспитатель           |
| С 12.09.2022 по 30.09.2022 | Рабочее место                | 5. Изучение образовательной программы (рабочей программы группы)<br>6. Изучение требований к оформлению группы<br>7. Практическое изучение навыков работы   | Старший воспитатель/Наставник |
| С 03.10.2022 по 28.10.2022 | Рабочее место                | 8. Практическая работа с техническими средствами обучения.<br>9. Изучение и заполнение отчетной документации<br>10. Изучение и выполнение работы по планированию деятельности.  | Наставник                     |
| С 31.10.2022 по 30.11.2022 | Рабочее место                | 11. Практическая работа с родителями (законными представителями)<br>12. Самостоятельная работа, согласно функциональным обязанностям, под контролем наставника  | Наставник                     |

### Контроль за выполнением плана

| Дата       | Целевая задача  | Фактический результат | Ответственный за проведение |
|------------|---|-----------------------|-----------------------------|
| 30.09.2022 | 1. Оценка теоретических знаний сотрудника (собеседование)   |                       | Старший воспитатель         |
| 28.10.2022 | 2. Оценка практических навыков сотрудника (решение педагогических кейсов, тест на знание основных нормативных документов) |                       | Заведующий                  |
| 30.11.2022 | 3. Комплексная оценка, согласно профстандарту «Педагог»   |                       | Заведующий                  |

### Оценка прохождения процесса адаптации

|                                   | Успешно прошел все мероприятия, хорошо адаптировался к должности и условиям труда | Прошел все мероприятия, адаптировался к должности и условиям труда | Прошел не все мероприятия, слабо адаптировался к должности и условиям труда | Частично прошел мероприятия, не адаптировался к должности и условиям труда |
|-----------------------------------|---|--|---|--|
| Старший воспитатель               |   |  |   |  |
| Наставник                         |   |  |   |  |
| Напарник (для воспитателей)       |   |  |   |  |
| <b>Итоговый результат</b>         |   |  |   |  |
| Согласовано:                      |   |  |   |  |
| Заведующий _____ (Румянцева Ю.В.) |   |  |   |  |
| Наставник _____ (Илишкина В.А.)   |   |  |   |  |
| Напарник _____ (Маринцова Т.А.)   |   |  |   |  |