

УТВЕРЖДЕНА

Заведующий МБДОУ «Детский сад
№1/1 «Светлячок» станицы Зольской
Приказ от 02.09.2022 года № 131-од

Э.А. Бибикова



**ПРОГРАММА
профессионального становления
молодых/начинающих педагогов
НАСТАВНИЧЕСТВО**

СОДЕРЖАНИЕ

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ	3
1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ	
1.1. Пояснительная записка	4
1.2. Цель и задачи программы	5
1.3. Основные принципы и направления программы	6
1.4. Планируемые результаты программы	7
2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ	
2.1. Содержательно-методические основы наставничества	8
2.2. Формы наставничества	9
2.3. Этапы реализации программы	11
2.4. Формы и способы реализации программы	13
3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ	
3.1. Организация наставнической деятельности	15
3.2. Планирование наставнической деятельности	16
3.3. Оценка результатов и эффективности программы	19
ПРИЛОЖЕНИЯ	
№ 1 Форма индивидуального плана реализации программы	21
№ 2 Анкета наставляемого педагога	22
№ 3 Анкета педагога-наставника	22
№ 4 Анкета для педагогов	23
№ 5 Анкета педагога-наставника для анализа результатов	25
№ 6 Анкета наставляемого педагога для анализа результатов	26
№ 7 Анкета наставляемого педагога для анализа взаимодействия с наставником	27
№ 8 Диагностическая карта наставника для оценки навыков наставляемого педагога	28
№ 8 Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества	29

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название программы	«Наставничество» - программа профессионального становления молодых/начинающих педагогов МБДОУ «Детский сад №11 «Светлячок» станицы Зольской
Организация исполнитель	МБДОУ «Детский сад №11 «Светлячок» станицы Зольской
Основания разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> — Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; — Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «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» — Письмо Министерства просвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021г «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» — Положение о системе наставничества педагогических работников МБДОУ; — Положение о стимулирующих надбавках; — Приказ о назначении наставников. — Устав МБДОУ — Программа развития МБДОУ
Направление программы	Социальное - оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а так же успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней
Цель программы	Создание эффективной системы методического сопровождения молодых/начинающих педагогов в повышении уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение

	современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать мотивации к повышению квалификационного уровня.
Целевая аудитория	Программа предназначена для педагогов-наставников, работающих с молодыми/начинающими педагогами со стажем работы по должности менее 3-х лет
Срок реализации	сентябрь 2022года – август 2025года
Этапы реализации	1 этап – организационный (август-сентябрь 2022г) 2 этап – практический (октябрь 2022г. – июнь 2025г) 3 этап – аналитический (май - август 2025г)
Ожидаемые результаты	1. Ориентация педагогов на ценности саморазвития. 2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. 4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

Развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников важное направление в развитии системы российского образования. Качество образования напрямую зависит от квалификации педагогических кадров, поэтому в современном образовании значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Об этом говорится и в Профессиональном стандарте педагога, и в национальном проекте «Образование».

В любой профессиональной среде с течением времени происходит естественная возрастная ротация. Обновление коллектива – норма успешного существования любой профессиональной группы. Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время - это достаточно сложная задача для молодого/начинающего педагога. Педагогическое образование или переквалификация не гарантирует успех молодому/начинающему педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми. Поэтому становление молодого педагога является достаточно сложным процессом, касающимся как социального, психологического, так и профессионального аспектов. Период становления характеризуется тем, что в

это время четко отражаются результаты воздействия на личность огромного числа факторов – позитивных и негативных, внутренних и внешних.

Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики Учреждения, коллектива, родительского социума.

Во-вторых, молодой/начинающий педагог имеет те же должностные обязанности и несет ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Один из способов гибкого, психологически комфорtnого «вхождения» в профессию – это организация наставничества. Наставничество призвано не только передать успешный опыт профессиональной деятельности, но и помочь молодому/начинающему педагогу найти свой путь в профессии. Не уйти из-за первых неудач, не сконцентрироваться на минусах, а увидеть плюсы выбранной профессии, ощутил свой успех и стремился дальше совершенствовать себя. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Тот факт, что достижение качественных результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами, что для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов, очевиден. Задачей дошкольного учреждения является оказание помощи молодому/начинающему педагогу.

При сопровождении становления профессионально-личностного развития, при взаимодействии опытных и молодых/начинающих педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа профессионального становления молодых/начинающих педагогов «Наставничество» нацелена на работу с молодыми/начинающими педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Настоящая программа призвана помочь организации наставнической деятельности педагогов-наставников с молодыми/начинающими педагогами на уровне дошкольной образовательной организации.

1.2. Цель, задачи программы

Цель наставничества – создание эффективной системы методического сопровождения молодых/начинающих педагогов в повышении уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задач и наставничества:

1. помочь молодому педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации;
2. оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
3. способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
4. сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

1.3. Основные принципы и направления программы

Принципы организации наставничества

Совместная деятельность наставника и молодого/начинающего должна быть построена в соответствии с принципами:

1. Мотивация

Наставничество 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.

2. Сотрудничество

Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Необходимо обоюдное согласие наставника и молодого/начинающего воспитателя, т.е. осуществляется свободный выбор наставника и обучаемого, учитывается их взаимный интерес. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

3. Системность

Развитие и поддержка молодого/начинающего педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «зону ближайшего развития», выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

4. Межличностная коммуникация

Чтобы взаимодействие с молодыми/начинающими педагогом было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать следующие правила

- сформировать доверительную обстановку;
- не перегружать молодого педагога рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов;
- постараться выделять ключевые вопросы, на них и будет приходиться внимание, чтобы молодому педагогу не пришлось сталкиваться с множеством различной информации;

- формулировать задачи конкретные, измеримые, достижимые, соответствующие деятельности;
- составить предварительное расписание регулярных встреч;
- установить основные правила, которых оба будут придерживаться;
- во время встреч вести записи и использовать их как основу для будущих дискуссий;
- постараться сохранить хорошие взаимоотношения в течение всего периода совместной работы. Эффективные встречи обеспечат понимание цели и удовлетворение от достигнутого.

Основные направления наставничества

1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

1.4. Планируемые результаты программы

1. Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

2. Наставничество для молодого педагога:

- молодой педагог быстрее адаптируется в должности;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

3. Наставничество для Учреждения:

- сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Содержательно-методические основы наставничества

Наставничество является кадровой технологией, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов. Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

В Целевой модели наставничества выделяют следующие основные субъекты наставнической деятельности:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Задача наставника – помочь молодому/начинающему педагогу освоиться на рабочем месте, оказать практическую помощь в установлении взаимоотношений в коллективе, в снятии психологического напряжения, возникающего при включении в новый коллектив.

Критерии отбора наставника.

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

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, узкий специалист), 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.

Квалификация наставника	Воспитатель первой или высшей категории Возможно наличие опыта наставничества
Показатели результативности	Стабильно высокий уровень образовательной деятельности Отсутствие жалоб родителей
Профессиональные знания	Знание психологических особенностей развития детей дошкольного возраста, методики ДО Умение налаживать взаимоотношения с родителями и сотрудниками Умение работать с компьютером

Профессиональные qualities личности	Умение обучать, слушать Грамотная устная и письменная речь Аккуратность, дисциплинированность Ответственность Ориентация на результат
Личностные качества	Организованность, Коммуникабельность, общительность, Доброжелательность, Разумная требовательность.
Личные мотивы к наставничеству	Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора Приобретение опыта управления людьми Помощь молодым педагогам в обретении актуального педагогического опыта

Наставляемый – это молодой/начинающий педагог, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией воспитательно-образовательного процесса, взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами и родителями и находящихся в процессе адаптации к новому месту работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Адаптация молодого/начинающего педагога – это процесс формирования у личности устойчивого положительного отношения к задачам, традициям и перспективам дошкольного учреждения, в ходе которого личность активно включается в новую деятельность, систему межличностных отношений, общественную и культурную жизнь учреждения, находит условия для самореализации и включает новую среду в часть своей жизнедеятельности.

В процессе профессиональной адаптации можно выделить следующие виды:

- профессиональная адаптация, заключается в освоении профессиональных навыков, уяснении специфики работы.
- психофизиологическая адаптация заключается в приспособление работника к условиям труда и отдыха.
- социально-психологическая адаптация предполагает установление межличностных и деловых отношений с коллегами, освоение ценностей и групповых норм поведения
- организационная (организационно-административная) адаптация предполагает ознакомление со структурой организации, определение в ней собственной роли.
- экономическая адаптация определяется размерами заработной платы и соответствием зарплаты выполняемому объему работы.
- санитарно-гигиеническая адаптация предполагает готовность рабочего места к трудовому процессу, готовность работника выполнять правила внутреннего распорядка.

Процесс адаптации и становлении молодого/начинающего педагога к профессиональной деятельности состоит из трех этапов:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

2.2. Формы наставничества

Форма наставничества - способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

Исходя из образовательных потребностей ДОУ, для успешной реализации целевой модели наставничества, рассматривается форма наставничества «Педагог-педагог». Она предполагает взаимодействие молодого/начинающего педагога при опыте работы до 3 лет с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

В такой форме наставничества «педагог – педагог» возможны следующие модели взаимодействия:

- взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации.
- взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста, преодоление собственного профессионального выгорания.

Цель: поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого/начинающего педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Задачи:

1. Прививать молодому/начинающему педагогу интерес к педагогической деятельности, способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности
2. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых/начинающих педагогов
3. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
4. Способствовать мотивации к повышению квалификационного уровня

Результат:

1. Высокий уровень включенности начинающих специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагога.
5. Сокращение числа конфликтов с педагогическим сообществом.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Старший воспитатель – наставник – молодой педагог	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Ознакомление с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оказание поддержки со стороны коллег.

2.3. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Содержание программы реализуется последовательно в три этапа:

Этапы реализации программы:

1 этап – Организационно-диагностический - определение уровня профессиональной адаптации молодого/начинающего педагога и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Задачи этапа:

- выявление профессиональных затруднений молодых педагогов;
- разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

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.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

Воспитатели	Цели работы	Формы работы
имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы	Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы

		Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций
с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы
со слабо развитой мотивацией труда	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помочь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.	Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение метод. литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций

Таким образом, разрабатывается индивидуальный (персонализированный) план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап – Практический - разработка индивидуального плана по реализации программы, корректировка профессиональных умений молодого специалиста

Задача этапа:

- реализация основных положений Программы.
- организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве
- реализация плана работы с молодыми педагогами
- проведение промежуточного тестирования (анкетирования)

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап – Аналитический - определение уровня профессиональной адаптации молодого/начинающего педагога и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Задачи этапа:

- подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

Процесс реализации программы – цикличный.

Этапы реализации программы повторяются циклами с учетом прибытия новых молодых/начинающих педагогов, потребностей новых педагогов и выявленных их профессиональных затруднений.

2.4. Формы и способы реализации программы

Основная работа наставника происходит в течение последовательных встреч с наставляемым после определения четких целей и задач, достижение и решение которых запланированы к концу программы наставничества. Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, наставник используются разные формы и способы работы. 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.

Выбор форм и способов работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.
2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества

подготавливаемых документов, выполнение задания в присутствии наставника с последующим анализом

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устраниении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.
4. Личный положительный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.
5. Традиционные формы работы:
 - беседы;
 - консультации;
 - посещение и обсуждение занятий.
6. Нетрадиционные формы работы:
 - психологические тренинги;
 - творческие лаборатории;
 - деловые игры;
 - диспуты;
 - конкурсы;
 - круглые столы;
 - презентация моделей занятий с детьми

Выбор форм работы предполагает два уровня:

Внутренний уровень (в дошкольной организации)	Внешний уровень (вне дошкольной организации)
Диалог, беседа	Курсы повышения квалификации
Индивидуальная консультация	Сетевые методические объединения
Практикумы	Районные семинары, конференции
Анкетирование, опрос	Вебинары,
Мастер-класс	Онлайн-конференции, семинары
Кейс-метод (разбор конкретных ситуаций в работе)	Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах
Взаимопосещения, открытые просмотры,	Аттестация
Наблюдение за работой другого педагога	Конкурсы профессионального мастерства
Анализ педагогических ситуаций	
Деловая игра	
Круглый стол	
Самоанализ собственной деятельности	

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Организация и механизм реализации программы

Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации. Заведующий ДОУ в начале учебного года издает приказ о закреплении за молодым/начинающим педагогом наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого/начинающего педагога с закрепленным за ним наставником.

Наставник и наставляемый знакомятся программой Наставничества, в присутствии куратора. На основе данной программы и примерного плана, наставник составляет индивидуальный (персонализированный) план на учебный год в соответствии с которым и осуществляет работу и контроль.

Работа в наставнической паре по программе включает:

- встречу-знакомство;
- пробную рабочую встречу;
- встречу-планирование;
- комплекс последовательных встреч;
- итоговую встречу.

Результативность и эффективность реализации индивидуального (персонализированного) плана анализируется педагогом наставником и наставляемым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа, при необходимости, в индивидуальный план профессионального становления молодого/начинающего педагога куратор программы наставничества совместно с наставником могут вносить изменения и дополнения, в том числе по вопросу продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

В конце учебного года результаты работы по наставнической деятельности, то есть результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

3.2. Планирование наставнической деятельности

<i>№</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Деятельность наставника</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога

2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Обучение правилам ведения документации педагога и ее объему	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования в ведении документации
3	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ОД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ОД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ОД
4	Проведение педагогической диагностики освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Заполненные диагностические карты и карты здоровья и индивидуального развития
5	Организация развивающей предметно пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Знакомство с требованиями к РППС в соответствии с ФГОС ДО Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями ФГОС ДО	Создание и (или) обновление РППС, соответствующая ФГОС ДО.
6	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями, воспитанниками, освоенные

			эффективные приемы.
7	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция индивидуального плана
8	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция индивидуального плана
9	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	Рефлексия, отчета наставляемого.

2 год

1	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы
2	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария
3	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию
4	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер классов наставника и других педагогов. Организация работы по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта по применению современных технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5	Введение в процесс аттестации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.

6	Проектирование конспектов ООД	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД
7	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция индивидуального плана
8	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника	Рефлексия, отчета наставляемого.

3 год

1	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер классов наставника и других педагогов. Организация работы по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно образовательной деятельности
2	Проведение мониторинга освоения основной образовательной программы дошкольного воспитания	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты
3	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД
4	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации
5	Реализация культурно досуговой деятельности	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Наличие самостоятельно разработанных сценариев

6	Аттестация молодого педагога на соответствие занимаемой должности	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
7	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик.	Осуществление мониторинга
8	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	Рефлексия, отчета наставляемого и наставника

3.3. Оценка результативности и эффективности реализации программы

Оценка результативности и эффективности реализации программы наставничества осуществляется по четырем характеристикам:

1. Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

2. Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оптимальный вариант организации получения оценки тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества - тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации программы наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3. Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы

наставничества. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться анкеты, опросники, наблюдение со стороны наставника, куратора и руководителя.

4. Оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации: рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества организации воспитательно-образовательного процесса.

Результатом успешной реализации программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в педагогическую и образовательную деятельность Учреждения;
- качество и темпы адаптации молодого/начинающего педагога на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

Приложение 1

Форма индивидуального плана реализации программы Наставничества на _____ учебный год

Педагог-наставник _____ Ф.И.О. педагога

Молодой/начинающий педагог _____
Ф.И.О. педагога

Форма наставничества: «воспитатель-воспитатель»

Цель: _____
Задачи: _____

Сведения	о молодом специалисте	о педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество		
Образование		
Какое учебное заведение окончил, когда		
Педагогический стаж		
Должность		
Учебная нагрузка	36,0ч.	36,0ч.
Группа	Старшая группа общеобразовательной направленности	Старшая группа общеобразовательной направленности
Квалификационная категория	без категории	Высшая квалификационная категория

№	Мероприятия	Формы и методы работы	Сроки исполнения
	Составление и утверждение индивидуального плана наставничества		

Приложение 2

Анкета наставляемого педагога

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?_____
2. Считаете ли Вы для себя необходимой помошь педагога-наставника?_____
3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?_____
4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?_____
5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление._____
6. Какое слово из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер»._____
7. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность...(список можно продолжить)?_____
8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?_____
9. Кто из членов педагогического коллектива образовательного учреждения оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?_____
10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?_____

Приложение 3

Анкета для педагога-наставника

1. Как вы понимаете значение слова «наставничество»?_____
2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника в образовательном учреждении._____
3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник?_____
4. Какое слово из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, советник, источник знаний, помощник, образец для подражания, защитник, друг, постановщик цели, учитель? (список можно продолжить) _____
5. Готовы ли Вы даже ночью ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект занятия?_____
6. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его?_____
7. Обладаете ли Вы даром сочувствия?_____
8. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества, которые Вас больше всего раздражают в человеке._____
9. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере?_____
10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?_____

Приложение 4

Анкета для педагогов

1. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?
 - Да (я всё знаю и умею)
 - Нет (я много не знаю, мне сложно)
 - Частично (иногда испытываю затруднения)
2. Испытываете ли Вы трудности в общении (*если да, подчеркните*)
 - с воспитанниками
 - с родителями воспитанников
 - с коллегами
 - с администрацией
 - с обслуживающим персоналом
 - другое (допишите) _____
3. Укажите вид (или виды) деятельности, по которому Вы испытываете трудности, поставив знак «+» в соответствующем столбце.

При выборе видов деятельности, включающих в себя множество составляющих (например «Развитие речи» включает в себя: развитие связной речи, расширение словаря, освоение грамматически правильной речи, освоение звуковой культуры речи), просим Вас ниже указать конкретно по какому подразделу испытываете трудность.

Раздел деятельности	Не испытываю трудности	Хочу расширить знания и умения по данному пункту	Испытываю трудности
Планирование работы перспективное и календарно-тематическое			
Взаимодействие с семьями воспитанников			
Создание развивающей среды в группе			
Создание благоприятного микроклимата в группе			
Организация игровой деятельности			
Организация оптимальной двигательной активности			
Организация непосредственно-образовательной деятельности			
Оздоровительно-закаливающие мероприятия			
Физическое развитие			
Сенсорное развитие			
Развитие представлений об окружающем мире			
Речевое развитие			
Развитие элементарных математических представлений			
Организация детской продуктивной деятельности (указать какой (изобразительная, конструктивная))			

Нравственное развитие			
Трудовое воспитание			
Организация самостоятельной деятельности детей			
Организация культурно-досуговой деятельности			
Определение уровня достижений детей (мониторинг)			
Другое (запишите)			

4. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы Вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим группам
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- другое (допишите) _____

5. В какой методической помощи Вы нуждаетесь в первую очередь (пронумеруйте в порядке выбора)

- в консультациях по нормативным документам ДОУ _____
- в методических консультациях по отдельным разделам (указать по каким) _____
- в просмотре открытых занятий у опытных воспитателей (уточнить виды занятий) _____
- в знакомстве с передовым педагогическим опытом (указать тематику) _____
- другое _____

6. Какие цели и задачи в профессиональном росте Вы ставите перед собой на ближайшее время? _____

**Анкета педагога-наставника
для анализа результатов работы**

Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие, и как Вы оцениваете результат. Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 – максимальный.

Показатели	Балл
Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков	
Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? <i>Рассставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:</i>	
– помочь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? <i>Рассставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:</i>	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	
Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации: _____	

Приложение 6

Анкета наставляемого педагога для анализа результатов работы

Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие, и как Вы оцениваете результат. Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 – максимальный.

Показатели	Балл
Насколько комфортно было общение с наставником?	
Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	
Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	
Ощущали ли Вы поддержку наставника?	
Насколько полезна была помощь наставника?	
Насколько был понятен план работы с наставником?	
Ощущали ли Вы раскрепощенность при общении с наставником?	
Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	

Что для Вас особенно ценно было в программе? _____

Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

Планируете ли Вы стать наставником в будущем? (да/нет)

**Анкета наставляемого педагога
для анализа взаимодействие с наставником**

Наставляемый: _____

Наставник: _____

Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?
 - каждый день;
 - один раз в неделю;
 - 2–3 раза в месяц;
 - вообще не встречались;
 - другое
2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?
 - 3,5–2,5 часа в неделю;
 - 2–1,5 часа в неделю;
 - полчаса в неделю;
 - другое
3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:
 - 30–70 процентов;
 - 60–40 процентов;
 - 70–30 процентов;
 - 80–20 процентов;
 - другое
4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?
 - да, всегда;
 - нет, не всегда;
 - нет, никогда;
 - другое
5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?
 - да, каждый раз после окончания задания;
 - да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
 - да, раз в месяц;
 - нет;
 - другое
6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными? _____
7. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период _____

**Диагностическая карта наставника
для оценки навыков наставляемого педагога**

Наставляемый: _____

Наставник: _____

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие ребенка в соответствии с возрастными периодами по основным направлениям развития, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
	Организаторские и коммуникативные навыки			
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
	Аналитические навыки			
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			

2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков		
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе		
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами		

Вывод: обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя.

Профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на уровне _____

Рекомендации: _____

Приложение 9

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за учебный год

Педагог-наставник _____ Ф.И.О. педагога

Молодой/начинающий педагог _____ Ф.И.О. педагога

Форма наставничества: «воспитатель-воспитатель»

Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом
с « ____ » 20 ____ г по « ____ » 20 ____ г.

Сведения	о молодом специалисте	о педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество		
Образование		
Какое учебное заведение окончил, когда		
Педагогический стаж		
Должность		
Учебная нагрузка		
Группа		
Квалификационная категория		

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.

4. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
5. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
6. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
7. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
8. Использование инновационных форм, методов образования.
9. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
10. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
11. Осуществление самообразования.
12. Дисциплинированность и ответственность.
13. Достижения воспитанников.

Шкала оценок

Балл	Оценка
1	не соответствует требованиям (знания, владение навыками отсутствует)
2	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)
3	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)
4	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)

Заключение о результатах работы по наставничеству

Профessionальные знания и умения					
№	Мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя
1					
2					
3					

Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)

Руководитель подпись Ф.И.О. « ____ » 20 ____ г.

Наставник подпись Ф.И.О. « ____ » 20 ____ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен

подпись Ф.И.О. « ____ » 20 ____ г.