

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом
Протокол № 5 от 14.12. 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МКДОУ № 222
С.А. Никулина
Приказ № 12 от 20.12. 2022 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 222» ГОРОДА КИРОВА
(МКДОУ № 222)

Киров, 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ	3
ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	5
1. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.	6
1.1. <i>Цели задачи наставничества</i>	6
1.2. <i>Ожидаемые результаты внедрения наставничества</i>	7
1.3. <i>Критерии отбора наставников</i>	7
1.4. <i>Структура управления реализацией программы наставничества</i>	8
2. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	9
3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	12
4. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	11
4.1. <i>Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества I</i>	
4.2. <i>Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников</i>	12
5. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ	12
Приложение №1 Индивидуальный план наставничества.....	14
Приложение №2 Анкета для педагога наставника	17
Приложение №3 Диагностическая карта оценки молодого специалиста (педагога)...	19
Приложение №4 Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества.....	21
Приложение №5 Анкета для молодого специалиста (педагога). Вводная.....	23
Приложения № 6 Анкета для молодого специалиста «Анализ промежуточных результатов работы»	25
Приложение №7 Показатели. системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога.....	26
Приложение №8 Форма отзыва о результатах наставничества.....	27

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование учреждения	Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 222» города Кирова
Юридический адрес	610008, г. Киров, ул. Опарина, д. 31
Телефон	(8332) 31-15-44 (общий), т/ф (8332) 31-07-39
Наименование	Программа наставничества муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 222» города Кирова
Разработчики программы	Никулина Светлана Александровна, заведующий Сосегова Наталья Александровна, ст. воспитатель Слаутина Светлана Николаевна, педагог-психолог
Нормативная база	<p>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 программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</p> <p>- Методические рекомендации по реализации целевой модели наставничества на базе профессиональных образовательных организаций Кировской области, 2021 г. (ИРО)</p> <p>- Распоряжение МО Кировской области № 791 от 25.09.2019 «Об утверждении Типового положения о наставничестве в образовательных организациях Кировской области»</p> <p>- Распоряжение МО Кировской области от 05 июля 2019 г. № 5-522 О Почетном звании «Почетный наставник в сфере образования Кировской области»</p> <p>- Положение о наставничестве</p>
Цель программы	Оказание помощи молодым педагогам в профессиональном становлении, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей. Раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности

<p>Задачи программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов для увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров. 2. Раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории. 3. Оказать теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов: <ul style="list-style-type: none"> - в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса; - проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом; - в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы; - в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения; - в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции; способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ;
<p>Реализуемые формы наставничества</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) «педагог – педагог», 2) «руководитель образовательной организации – педагог»,
<p>Ожидаемые результаты реализации программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Для молодого специалиста: <ul style="list-style-type: none"> - плавный «вход» молодого педагога-специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимобогащающих отношений начинающих и опытных педагогов; - познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценность саморазвития; - качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями); - стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. 2. Для наставника: <ul style="list-style-type: none"> - эффективный способ самореализации; - повышение квалификации; - достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. 3. Для образовательной организации: <ul style="list-style-type: none"> - улучшение психологического климата в образовательной организации как среди молодых специалистов, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; - успешная адаптация молодых специалистов; - повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении;

Структура управления реализацией программы	<ul style="list-style-type: none"> • Заведующий МКДОУ №222 • Куратор • Педагог – психолог • Наставник • Наставляемый
Этапы реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовительный. 2. Реализационный. 3. Итоговый.
Система мониторинга	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мониторинг оценки качества процесса реализации программы наставничества. 2. Мониторинг оценки влияния программ на всех участников.
Механизмы мотивации поощрения наставников	<ul style="list-style-type: none"> - материальное (стимулирующие выплаты, премии) - наставники рекомендуются для включения в кадровый резерв на руководящие позиции; - наставническая деятельность может быть учтена при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри; - награждение наставников дипломами / благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но, не менее остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новая явленная воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый заведующий ДОУ, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работам кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Актуальность разработки программы наставничества

Актуальность:

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи, институты и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причиной уходя начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми, родителями.

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 адаптироваться к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален. Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива.

Проблема:

Низкий уровень профессиональной компетентности молодых педагогов. Начиная свою работу в ДОУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии и детей, методик дошкольного воспитания и обучения, недостаточный (отсутствующий) опыт работы с семьями воспитанников. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества МКДОУ № 222 разработана с целью установления молодого педагога и его активной позиции, то есть формирования его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

В программе используются следующие **понятия и определения:**

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии, партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке мировой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником при его помощи, 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».

Наставник-

участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник образовательной организации, осуществляющий деятельность по общепедагогическим, дополнительным программам образования, либо организации из числа партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

1. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1.1. Цель и задачи программы

Целью наставничества является оказание помощи молодым педагогам в профессиональном становлении, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей. Раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности.

Задачи:

1. Создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов для увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
2. Раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.
3. Оказать теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов:
 - в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса;
 - проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;
 - в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
 - в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения;
 - в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

1.2. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

1. Для молодого специалиста:

- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной

ой среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов;

- познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценность саморазвития;
- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

2. Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

3. Для образовательной организации:

- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди молодых специалистов, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
 - успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

1.3. Критерии отбора наставников

Заведующий и старший воспитатель выбирают наставников по следующим критериям:

критерий 1 – наличие знаний и опыта работы, высокий профессионализм, причем уровень знаний наставника должен значительно превосходить должностные компетенции его подопечных;

критерий 2 – умение легко и доступно передавать свои знания и опыт новичкам;

критерий 3 – личное желание, чтобы наставничество не воспринималось как дополнительная нагрузка;

критерий 4 – авторитет в коллективе и влияние – наставник должен быть способен оказывать влияние на всех участников процесса обучения;

критерий 5 – ответственность и организованность.

В ДОУ можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (колледжа), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

2. *Начинающие педагоги*—специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Настоящая программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- Вхождение в профессиональное образовательное пространство.
- Профессиональное самоопределение.
- Творческая самореализация.
- Проектирование профессиональной карьеры.
- Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
- Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

1.4. Структура управления реализации программы наставничества

В данном разделе разъясняются основные функции (конкретные трудовые действия) участников в рамках реализуемой программы.

Уровни структуры	Направления деятельности
Заведующий МКДОУ	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации программы наставничества. 2. Разработка программы наставничества. 3. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 4. Назначение куратора. 5. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества.
Куратор	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процесса реализации программы наставничества. 4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников в различные формы наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации программы наставничества.
Педагог - психолог	1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар. 2. Оказание консультативной помощи.
Наставник	1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Разработка персонализированных программ наставничества. 3. Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого; 4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого;

	5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; 6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации программы наставничества.
Наставляемый	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

2. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество в педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

1. Подготовительный.
2. Реализационный.
3. Итоговый.

I Этап – Подготовительный, включает в себя:

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
- закрепление молодых специалистов за воспитателями;
- подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II Этап – Реализационный.

Наставник разрабатывает и реализует индивидуальный план работы на год, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственный план самосовершенствования:

- изучение теоретического основания и содержания Основной образовательной программы ДО, ФГОС ДО, Закона № 273-ФЗ, СанПиНа;
- 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 и других ДОУ;
 - показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах;
 - посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
 - консультации для молодых специалистов по работе с родителями;
 - самообразование молодых специалистов;
 - обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОО и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Направления деятельности для введения молодого специалиста в профессию:

- индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов-наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ДОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада;
- создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации;
- организация систематического, грамотного, увлекательного, психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах;
- создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности);
- вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность;
- деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности;
- диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога;
- проведение психолого-педагогического анализа мероприятий, организованных начинающими педагогами;

- контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям;
- обеспечение и самостоятельное изучение молодыми специалистами необходимой литературы с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности;
- обучение молодых специалистов правильному и рациональному ведению документации;
- организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя);
- своевременное решение конфликтных ситуаций.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещения, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной организации

III Этап реализации программы - итоговый:

- показ молодыми специалистами открытых мероприятий как в ДОУ, так и на муниципальном уровне;
- анализ проделанной работы на педагогическом совете;
- ежегодное подведение итогов;
- обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым специалистом целей и задач в период наставничества.

3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Реализация программы осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми специалистами и педагогами), старшим воспитателем, заведующим ДОУ. Методическая служба и заведующий ДОУ осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников.

Заведующий ДОУ в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству представляются на итоговом педагогическом совете.

4. МОНИТОРИНГИ (ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА)

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие изменения происходят во взаимодействии наставника и наставляемого, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов

4.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1 - направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

4.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. мониторинга - позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Процесс мониторинга влияния программы на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

5. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПОощРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Участники системы наставничества ДОУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением заведующей ДОУ к следующим видам поощрений:

- материальное (стимулирующие выплаты, премии)
- наставники рекомендуются для включения в кадровый резерв на руководящие позиции;
- наставническая деятельность может быть учтена при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами / благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, для повышения эффективности работы с молодыми специалистами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;

- своевременное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Приложение № 1 к программе наставничества

Индивидуальный план осуществления наставничества.

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество:

2. Наименование должности лица, в отношении которого осуществляется наставничество:

3. Фамилия, имя, отчество наставника: _____ 4.

Наименование должности наставника: _____ 5.

Период наставничества: _____

№	Наименование и содержание мероприятий	Период выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
	<ul style="list-style-type: none"> - Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения; - Организация утреннего приёма детей (взаимодействие с родителями); - Помощь в планировании образовательного процесса в детском саду; - Организация развивающей предметно - пространственной среды в группе. 	Сентябрь	Старший воспитатель, наставник	
	<ul style="list-style-type: none"> - Изучение нормативных документов, ФГОС ДО. - Просмотр организации и проведения приёма пищи в группе наставником; - Формы взаимодействия с семьёй: родительские собрания; - Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания); - Открытый просмотр организации и методики проведения сюжетно-ролевых игр, организованных наставником, их роль; - Посещение мероприятий, организованных ЦПКРО. 	Октябрь	Старший воспитатель, наставник	
	<ul style="list-style-type: none"> - Совместное составление конспектов ООД; - Методика проведения праздников в детском саду. Взаимодействие с музыкальным руководителем; - Открытый просмотр и анализ ООД с детьми дошкольного возраста по познавательному развитию организованный наставником (педагогами ДОУ). Соблюдение методики проведения; - Проектная деятельность дошкольников. - Открытый просмотр проведения «Планирования на день», 	Ноябрь	Старший воспитатель, наставник	

	организованного наставником.			
	<ul style="list-style-type: none"> - Открытый просмотр и анализ ООД с детьми дошкольного возраста по художественно-эстетическому развитию дошкольника, организованного наставником; - Формы взаимодействия с семьей: консультации, досуги, дни открытых дверей - Инструкции, используемые в работе воспитателя; - Индивидуальное сопровождение молодого специалиста по организации и методике проведения новогоднего праздника в детском саду. Взаимодействие с музыкальным руководителем. 	Декабрь	Старший воспитатель, наставник	
	<ul style="list-style-type: none"> - Открытый просмотр приёма пищи в группе, организованного молодым специалистом (Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста); - Взаимодействие молодого специалиста с другими педагогами в процессе образовательной деятельности; - Индивидуальное сопровождение ребенка; - Знакомство со здоровьесберегающими технологиями; - Показ молодым специалистом закаливающих процедур (повышение профессионального мастерства). - Посещение мероприятий, организованных ЦПКРО. 	Январь	Старший воспитатель, наставник	
	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ; - Речевое развитие детей. Взаимодействие молодого специалиста с учителем – логопедом, в процессе образовательной деятельности. Использование схем, мнемотаблиц моделей в работе с детьми. - Взаимодействие с родителями. Привлечение родителей к мероприятиям в детском сад - Открытый просмотр и анализ ООД с детьми дошкольного возраста по речевому развитию организованной наставником (педагогами ДОУ). Соблюдение методики проведения; - Открытый просмотр ООД по речевому развитию, организованного молодым специалистом. - Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения. Взаимодействие с педагогом – психологом. 	Февраль	Старший воспитатель, наставник	
	<ul style="list-style-type: none"> - Использование различных технологий в образовательной деятельности детей; - Оздоровление детей в процессе режимных моментов (утренняя, корригирующая, пальчиковая, дыхательная гимнастика); 	Март	Старший воспитатель, наставник	

	<ul style="list-style-type: none"> - Открытый просмотр проведения молодым специалистом корректирующей гимнастики в группе; - Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья; Взаимодействие с инструктором по ФК. - Посещение мероприятий, организованных ЦПКРО. 			
	<ul style="list-style-type: none"> - Открытый просмотр и анализ ООД с детьми дошкольного возраста по физическому развитию, организованной наставником (педагогами ДОУ, инструктором по ФК) - Информирование родителей о жизни детей в детском саду; - Помощь молодому специалисту в планировании образовательного процесса в детском саду; - Индивидуальное сопровождение молодого специалиста по осуществлению ВСОКО и удовлетворенности родителей. 	Апрель	Старший воспитатель, наставник	
	<ul style="list-style-type: none"> - Мониторинг детского развития; - Виды прогулок. Организация и методика проведения прогулки с детьми дошкольного возраста, организованной наставником; - День открытых дверей. - Открытые просмотры (проведение молодыми педагогами прогулок) - Подготовка к ЛОР - Подведение итогов 	Май	Старший воспитатель, наставник	

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

« ___ » _____ 20__ г. _____ (подпись, Ф,И.О. наставника, куратора)

Приложение № 2 к программе наставничества

Анкета для педагога наставника «Анализ промежуточных результатов работы»

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете. ВОПРОС:	Оценка результата (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства (работа с документами)	
– освоение практических навыков работы с детьми	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– 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.	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

«__» _____ 20__ г.

Диагностическая карта оценки навыков молодого специалиста (педагога)

Молодой специалист (педагог): _____

(Ф.И.О.)

Наставник: _____

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого специалиста (педагога) 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.

№ п/п	Прогностические навыки	ОЦЕНКА		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП			
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 способности				
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. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____.

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

Наименование ОУ _____
за _____ учебный год

Ф.И.О. наставника, должность, №приказа и дата назначения наставника

Педагогический стаж работы наставника _____

Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество

Дата начала и окончания работы наставника с молодым педагогом _____

Шкала оценок						
1		2		3		4
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)		частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)		соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации)		превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)
владение навыками достаточно уверенное)						
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

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

Руководитель _____
«____» _____ 20__ г.

Наставник _____
«____» _____ 20__ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____
подпись _____ Ф.И.О.

«____» _____ 20__ г.

Анкеты для молодого педагога

Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? -

Да

- Нет

- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании _____

- в составлении перспективного планирования _____

- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов _____

- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) _____

- в проведении организованной образовательной деятельности _____ - В

проведении педагогической диагностики _____ - В

проведении культурно-досуговых мероприятий _____

- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников _____

- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____ -

в общении с коллегами, администрацией _____ - В

в общении с воспитанниками _____

- в общении с родителями воспитанников _____ -

другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство _____ -

формулировать цели, задачи _____

- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД) _____

- мотивировать деятельность воспитанников _____ -

формулировать вопросы проблемного характера _____

- создавать проблемно-поисковые ситуации _____ -

подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности _____ -

активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД _____

- организовывать сотрудничество между воспитанниками _____ -

организовывать самоконтроль воспитанников _____ -

реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении _____ -
развивать способности воспитанников _____

- другое (допишите) _____

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

- самообразование;
- практико-ориентированный семинар;
- курсы повышения квалификации;
- мастер-класс;
- творческая лаборатория;
- индивидуальная помощь со стороны наставника;
- школа молодого педагога
- другое (допишите) _____

5. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров

для повышения своей профессиональной компетентности, в каком из них вы приняли бы участие впервые, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
- оценка достижений воспитанников, динамики развития
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками

Приложение № 6 к программе наставничества

**Анкета для молодого педагога
«Анализ промежуточных результатов работы»**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- 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. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период

Приложение № 7 к программе наставничества

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. Реализация современных образовательных программ, методик технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.

7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников

«_____» _____ 20__ г.

Форма отзыва о результатах наставничества

ОТЗЫВ о результатах наставничества

1. Фамилия, имя, отчество и должность наставника: _____

2. Фамилия, имя, отчество и должность лица, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый): _____

3. Период наставничества:

с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г.

4. Информация о результатах наставничества:

а) наставляемый изучил следующий перечень вопросов: _____

б) наставляемый выполнил следующие задания, данные наставником: _____

в) оценка профессиональных или личностных качеств наставляемого (нужное указать): _____

г) наставляемому следует устранить следующие недостатки: _____

д) наставляемому следует дополнительно изучить следующие вопросы: _____

5. Определение потенциала наставляемого и рекомендации по его профессиональному развитию: _____

6. Дополнительная информация о наставляемом, (представляется при необходимости):

«__» _____ 20__ г