

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ

«ДЕТСКИЙ САД №73 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»

660055 г. КРАСНОЯРСК, пр-т Metallургов 15 А т. 224-08-73, 224-05-73

e-mail: dou73@mailkrsk.ru

СОГЛАСОВАНО:

Педагогическим советом
МБДОУ №73
протокол № 2
от « 01 » октября 2022 года

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ №73
_____ А.В. Милюхина
Приказ № _____
от « 01 » октября 2022 г.

Программа наставничества педагогов

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №73 комбинированного вида»

Красноярск, 2022 г.

Содержание

1. Паспорт программы наставничества педагогов МБДОУ №73	3
2. Пояснительная записка	5
3. Общие положения	5
3.1. Основные термины, целевые установки.....	5
3.2. Принципы организации наставничества	6
3.3. Правила общения	7
3.4. Обратная связь как инструмент развития.....	7
3.5. Условия эффективности организации наставничества	8
3.6. Ожидаемые результаты Наставничества для наставника.....	8
4. Содержание программы	9
4.1. Система работы с молодыми педагогами.....	9
4.2. План саморазвития педагога-наставника	10
4.3. Этапы реализации программы.....	10
4.4. Формы работы педагога-наставника с молодым педагогом.....	11
4.5. Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом.....	13
4.6. Возможные риски и способы их минимизации при реализации Программы наставничества	17
4.7. Показатели эффективности внедрения Программы по организации	19
5. Заключение	20
Приложение	21

1. Паспорт программы наставничества педагогов МБДОУ № 73

Название программы	Программа наставничества педагогов МБДОУ №73
Организация исполнитель	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №73 комбинированного вида»
Целевая аудитория	Педагоги ДОУ со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	1 год
Этапы реализации	1 этап – адаптационный 2 этап – основной, развивающий 3 этап – контрольно-оценочный
Цель	Оказание помощи молодому/начинающему специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивация на дальнейшее саморазвитие.
Задачи	<ol style="list-style-type: none">1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения.2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям в ДОУ и т.д.).3. Оказывать помощь и поддержку молодому/начинающему педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.4. Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности.5. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности. Способствовать профессиональному развитию и раскрытию творческого потенциала.
Основные направления	<ol style="list-style-type: none">1. Повышение профессионального мастерства молодых/начинающих педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.2. Формирование навыка ведения педагогической документации.3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию

	<p>воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>4. Развитие профессиональной компетенции.</p> <p>5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.</p>
Условия эффективности	<p>1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</p> <p>2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого/начинающего педагога.</p> <p>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.</p> <p>4. Анализ результатов работы.</p> <p>5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</p>
Ожидаемые результаты	<p>Наставничество для наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> - систематизируются и структурируются собственные знания и опыт; - расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта; - происходит рост самооценки наставника. <p>Наставничество для молодого педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Наставничество для Учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сокращает срок адаптации новых сотрудников; - способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива; - создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников; - способствует развитию навыков коммуникации; - улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

2. Пояснительная записка

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится и в ФГОС ДО, «Профессиональном стандарте педагога», национальном проекте «Образование».

Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время — это достаточно сложная задача для молодого/начинающего специалиста. Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми. Молодые/начинающие педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности:

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, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития воспитанников, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни».

Один из способов гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию — это организация наставничества. При этом важно, чтобы начинающий коллега не разочаровался в выборе профессии, а наоборот — ощутил свой успех и стремился дальше совершенствовать себя.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости адаптации и сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства, самовыражения, кадрового потенциала Учреждения.

Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым/начинающим педагогом на уровне образовательной организации.

3. Общие положения

3.1. Основные термины, целевые установки.

Наставничество — это часть корпоративной культуры учреждения, которая возвращается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций или личностных ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Наставник — педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую

квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

Наставляемый – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательного Учреждения, который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

Цель программы – оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие и раскрытие творческого потенциала.

Для реализации поставленной цели, необходимо решение следующих **задач**:

1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения с молодым/начинающим коллегой;
2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям ДООУ и т.д.);
3. Оказывать помощь и поддержку молодому/начинающему педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности;
4. Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности;
5. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности.

3.2. Принципы организации наставничества

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

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.

Сотрудничество

Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро «отпугнет» новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

Системность

Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые

действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на *«зону ближайшего развития»* (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

3.3. Правила общения

Между наставником и молодым педагогом должен идти постоянный диалог, межличностная коммуникация. Чтобы взаимодействие с молодым педагогом было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать следующие **правила общения**:

- следует сформировать доверительную обстановку;
- не навязывать своего мнения, не проповедовать;
- для предотвращения проблемы задавать вопросы об оценке разных действий, а не высказывать прежде свои оценочные суждения;
- 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.

3.4. Обратная связь как инструмент развития

Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий наставляемого в конкретной ситуации. Важными составляющими этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем. Для наставника велика опасность раскритиковать наставляемого.

Обратная связь поможет наставнику в том, чтобы без обид указать молодому педагогу на его ошибки.

Этапы обратной связи:

1. Описание ситуации, о которой предоставляется обратная связь.
2. Описание своего отношения к этой ситуации и ее последствий.
3. Пожелания по поводу дальнейших результатов действий собеседника в аналогичных ситуациях, способы повышения эффективности работы.

Принципы обратной связи

1. Сбалансированность, позитивная направленность.

Молодой педагог должен почувствовать, что обратная связь помогает ему развиваться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение.

Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для наставляемого. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для молодого/начинающего педагога, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.

2. Конкретность.

Обратная связь — это не дискуссия о том, сказал или не сказал наставляемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию.

Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему. Догадки о чьих-то мотивах привносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.

3. Направленность на поведение, безоценочность.

Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой.

Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. Наставнику нужно включить наставляемого в процесс, а не выключить его критикой.

4. Своевременность.

Принцип положительного подкрепления – один из ключевых в наставничестве, и вовремя предоставить обратную связь – это лучшее, что может сделать наставник.

5. Активность

Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Необходимо давать молодому педагогу шанс исправить ошибки самостоятельно.

3.5. Условия эффективности организации наставничества

Для качественной организации наставнической деятельности в ДОУ необходимо соблюдать основные условия:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы.
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

3.6. Ожидаемые результаты

Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт.
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

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.

Наставничество для Учреждения:

- сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- способствует развитию навыков коммуникаций;
- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

4. Содержание программы

4.1. Система работы с молодыми педагогами

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.



4.2. План саморазвития педагога-наставника

Наставничество – это вечный поиск ответов на вопросы, вечное совершенствование самого себя. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Наставнику важно иметь достаточно широкий кругозор, чтобы быть интересным молодому коллеге, быть с ним «на одной волне». Ему необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Перед тем, как разработать алгоритм взаимодействия с молодым педагогом, педагог-наставник составляет **план собственного саморазвития**:

- изучает методическую литературу по организации работы с молодыми педагогами;
- знакомится с опытом работы по наставничеству, который широко представлен педагогическим сообществом в сети интернет;
- «освежает» свои знания по возрастной психологии, социологии, конфликтологии;
- Анализирует уже известную информацию о молодом педагоге (семейное положение, образование, возраст и т.п.).

4.3. Этапы реализации программы

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 Этап

Адаптационный

Задачи этапа: адаптация молодого педагога, 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.

В зависимости от результатов диагностического этапа разрабатывается **индивидуальный план профессионального становления молодого педагога**. 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

Основной, развивающий

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога.

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 начинающих педагогов;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 Этап

Контрольно-оценочный

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;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;

Подведение итогов, выводы.

4.4. Формы работы педагога-наставника с молодым педагогом

Формы работы педагога-наставника с молодым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

№	Этап	Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом
1	Адаптационная ступень	- Беседа-знакомство; - опрос; - собеседование; - анкетирование;	- Корпоративное мероприятие «Посвящение в педагоги»; - разнообразные психологические тренинги

		<ul style="list-style-type: none"> - тестирование; - наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе; - консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, по ведению документации. 	<p>(арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности);</p> <ul style="list-style-type: none"> - психологические диагностические тесты; тьюторство как основной ресурс наставничества: постоянное взаимодействие с педагогом при реализации индивидуального маршрута сопровождения с учетом индивидуальных особенностей личности наставляемого.
2	Основная развивающая ступень	<ul style="list-style-type: none"> - Взаимопосещения занятий, режимных моментов; - личный пример; - информирование (инструктирование); - обучение на рабочем месте (метод близнецов, делегирование полномочий); - создание развивающей предметно-пространственной среды. 	<ul style="list-style-type: none"> - Мастер-классы; - семинары-практикумы; - «кейс»-метод (решение набора различных профессиональных задач-проблем). Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой; - создание чек-листов (<i>«контрольных списков важных дел»</i>) по различным рабочим вопросам; - «коуч»-метод («терапия успеха»). Образец того, как состояться в профессии. Оказание помощи в постановке и достижении цели; - «тайм-менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Это искусство правильно организовать свое время.
3	Контрольно-оценочная ступень	<ul style="list-style-type: none"> - Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации; - подготовка и показ открытого занятия; 	<ul style="list-style-type: none"> - активное участие в инновационной деятельности ДОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса) - Участие в конкурсном

		- самостоятельная организация и проведение родительского собрания; - выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете.	движении; создание своего мини-сайта в образовательной социальной сети portal.ru
--	--	--	--

4.5. Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом

<i>№</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Деятельность наставника</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
Адаптационный этап			
1.	<i>Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога</i>	- Подбор, разработка диагностических материалов. - Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
2.	<i>Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.</i>	- Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. - Составление рабочей программы. - Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к профессиональной деятельности педагога дошкольного образования, введении документации.
3.	<i>Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом</i>	Организация общения посредством каналов электронной сетевой связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
4.	<i>Проектирование и анализ образовательной деятельности</i>	- Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.

		<p>деятельности (далее – ООД).</p> <p>Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.</p>	
5.	<i>Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками</i>	<p>- Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.</p>	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
6.	<i>Организация развивающей предметно-пространственной среды (далее - РППС) в групповом помещении</i>	<p>- Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.</p>	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
7.	<i>Формирование позитивного имиджа педагога</i>	<p>- Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.</p> <p>- Сборник методических рекомендаций.</p> <p>Практикумы по решению педагогических ситуаций.</p>	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
8.	<i>Мониторинг профессионального роста молодого педагога</i>	<p>- - Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.</p>	Коррекция ИП.
9.	<i>Определение технического задания</i>	<p>- Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на</p> <p>- следующий год)</p>	Коррекция ИП.
10.	<i>Итоги реализации программы</i>	<p>- Подготовка отчета наставника.</p>	

Основной этап			
1.	<i>Моделирование воспитательного процесса в группе</i>	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.	<i>Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников</i>	- Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	<i>Описание темы по самообразованию</i>	- Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4.	<i>Знакомство с современными педагогическими технологиями</i>	- Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. - Организация работы пед. мастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	<i>Создание портфолио педагога</i>	- Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога
6.	<i>Введение в процесс аттестации</i>	- Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации
7.	<i>Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО</i>	- Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
8.	<i>Мониторинг профессионального роста молодого педагога</i>	- Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.

9.	Определение технического задания	- Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы	- Подготовка отчета наставника.	
Контрольно-оценочный этап			
1.	Освоение современных педагогических технологий	- Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. - Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	- 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 докуменции.	- 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	- Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.

7.	Диссеминация педагогического опыта	- Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	- Выбор диагностических методик. - Осуществление мониторинга	
9.	Итоги реализации программы	- Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

4.6 Возможные риски и способы их минимизации при реализации Программы наставничества

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как *внутренние*, так и *внешние условия*. Наставник и молодой педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

1. Формализованное неэффективное наставничество.

Формализованное наставничество – это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых

педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческими решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный – в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д.

2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.

Для минимизации риска модель «один наставник – один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами.

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой – организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения, третий – организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог – наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества – опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

3. Недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДОУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (значки, грамоты и т. п.).

4. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

Этот риск показывает, что наставничество – это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества:

взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга – «персональной тренерской работы», тьюторства – «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

4.7 Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух **основных этапов**:

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

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 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. Оформление результатов.

Этап 2. Второй этап мониторинга направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика

образовательных результатов.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников;

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;
 - экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
 - определение условий эффективной программы наставничества;
 - анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
 - сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
 - сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность ит.п.)

5. Заключение

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

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 и 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.

**Анкета для педагога наставника
для анализа 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 результат.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (от 1 до 5)</i>
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;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
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;	
– 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	

Анкета для наставляемого педагога

(ФИО педагога, опыт работы)

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 рабочей программы
- 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 общении с воспитанниками
 - в общении с родителями воспитанников
- другое (допишите) _____

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 лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога

другое (допишите) _____

5. 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 само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, 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
- другое (допишите) _____

7. С кем из наставников вы хотели бы состоять в наставнической паре в будущем учебном году (ФИО наставника из числа педагогов МБДОУ)

8. Назовите причину выбора наставника для себя

Анкета для молодого педагога

для анализа 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

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

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 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 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			
<i>Аналитические навыки</i>				
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 _____.

Приложение 6

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за _____учебный год

Наименование ОУ						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
Шкала оценок						
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>			
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)			
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 _____
подпись _____ Ф.И.О.
« _____ » _____ 20 ____ г.

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

Педагог с результатами наставничества ознакомлен

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