

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра
город Когалым
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Когалыма «Колокольчик»

ПРИНЯТО
решением Педагогического совета
МАДОУ «Колокольчик»
протокол от «30» августа 2023г. № 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом МАДОУ «Колокольчик»
от «19» сентября 2023г. № 333

ПРОГРАММА «ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ДУЭТ»

**по организации наставничества с молодыми педагогами
в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении
города Когалыма «Колокольчик»
на 2022-2026 учебный год**

Содержание	Страница
Паспорт программы	3
1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ	
Пояснительная записка	5
Актуальность	5
Новизна	5
1.1. Цель и задачи программы	6
1.2. Содержание наставнической деятельности	6
1.3. Теоретические основы программы	7
2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ	
2. 1. Основные разделы содержания Программы	8
2.2. Условия реализации Программы	9
2.3. Требования к качествам педагога - наставника	9
2.4. Функции педагога - наставника	10
2.5. Условия назначения педагогов - наставников	10
2.6. Принципы работы с педагогами	11
2.7. Система работы с наставляемыми	12
2.8. Этапы реализации Программы	13
2.9. Механизм реализации Программы	13
2.10. Формы работы с молодыми специалистами	13
2.11 Мониторинг и оценка результатов реализации программы по наставничеству	13
ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ	
3.1. План работы	14
3.2. Методическое обеспечение программы	23
Приложение	24-38

Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы с педагогами Муниципального автономного образовательного учреждения «Колокольчик» «Педагогический дуэт»
Авторы	Педагоги МАДОУ «Колокольчик»
Организация исполнитель	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Когалыма «Колокольчик»
Основание разработки Программы	– Конституция Российской Федерации (от 12.12.1993 г.) – Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями ФЗ от 31.12.2014 г. № 271). – Национальная доктрина образования РФ на период до 2025 г. (ФЗ от 21.07.2014 №216-ФЗ). – Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» – Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; – Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544 об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, педагог))» (профстандарт педагога)
Цель	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МАДОУ «Колокольчик».
Задачи	– Создание информационного банка данных молодых специалистов, начинающим педагогам, вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение воспитателям и педагогам с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания; – Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности; – Диагностика уровня профессиональной компетентности наставляемых; – Создание условий для удовлетворения информационных учебно-методических, творческих потребностей наставляемых, в

	непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития; – Оказание методической помощи в организации образовательного процесса; – Организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта; – Создание системы оценки результативности методического сопровождения; – Развитие профессионального сообщества молодых педагогов.
Целевая аудитория	Куратор, наставники, наставляемые
Срок реализации	Срок реализации 4 года (сентябрь 2022—май 2026г)
Этапы реализации	1 этап – диагностический (сентябрь - декабрь 2023г.) 2 этап – практический (январь 2022г. – апрель 2026г.) 3 этап – аналитический (май 2026г.)
Форма реализации программы	очная
Основные направления	– Повышение профессионального мастерства педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. – Формирование навыка ведения педагогической документации. – Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. – Развитие профессиональной компетенции. – Изучение уровня профессиональной подготовки педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности	– Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. – Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. – Сочетание теоретических и практических форм работы. – Анализ результатов работы. – Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	– Наставляемые приобретут возможность личностного профессионального роста – Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ. – Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

Пояснительная записка

«Со мной работали десятки молодых педагогов.

Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»
А.С. Макаренко

В настоящее время, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение
- педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в
- нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и ДОО в новых условиях требует подготовки
- педагогов к работе с родителями. Программа организации наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении МАДОУ «Чебурашка» - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление - оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а так же успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Актуальность. Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

Проблема Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования. Программа «Наставничество» направлена на профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Новизна программы «Педагогический дуэт» заключается в том, что в ней учтены современные требования профессионального стандарта (Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544) и требования ФГОС ДО к основным компетенциям педагогических работников (Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 г. №1155; пункты 3.2.5.; 3.4.2.). Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.

Программа предназначена для педагогов-наставников, курирующих молодых, начинающих специалистов.

Реализация Программы рассчитана на учебный год

Цель: Оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и

профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней. Достижение цели через решение ряда **задач**:

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДООУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний,
- навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество; формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических
- работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе; изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов,
- регламентирующих исполнение должностных обязанностей; активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах,
- олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества ДООУ, муниципального, регионального и федерального уровней; создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и
- профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности; формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором
- выстроены партнерские отношения.

Содержание наставнической деятельности

направлено на:

- повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков;
- оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и овладении трудовыми обязанностями посредством ознакомления молодого педагога с нормативно-правовой базой, педагогической документацией, традициями и принципами корпоративной культуры и профессиональной этики ДООУ;
- помощь в организации педагогического самообразования (выбор методической темы, организация участия молодого педагога в работе МО, обсуждении открытых просмотров и т.д.);
- оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;
- развитие творческого потенциала молодых специалистов;
- мотивирование их к участию в инновационной деятельности; прослеживание динамики развития профессиональной деятельности каждого;
- создание условий для ознакомления педагогического коллектива с достижениями молодого воспитателя через организацию методических выставок, творческих отчетов, открытых мероприятий.

Теоретические основы программы

Нормативное правовое обеспечение Программы:

- Конституция Российской Федерации
- Трудовой кодекс Российской Федерации
- Национальная доктрина образования РФ на период до 2025 г.
- Федеральный Закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Приказ Минобрнауки РФ от 17.10.2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».
- Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544 об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, педагог)» (профстандарт педагога).

Методологическая основа Программы

- Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова.
- Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально - профессионального становления — работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой.
- Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

Теоретическими основами программы являются:

- теория личностно-ориентированного педагогического образования (Е.В. Бондаревская, В.В. Сериков, И.С. Якиманская);
- положение о компетентностном подходе (А.В. Хуторской, И.А. Зимняя);
- идеи о комплексном подходе к организации методической работе в ДОУ (К.Ю. Белая, Л.М.Волобуева, В.М.Лизинский, Л.В. Поздняк и др.);

Основные термины

Наставничество — форма адаптации, практического обучения и воспитания новых или менее опытных работников ДОУ в целях быстрее овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой компетенции, приобщения к корпоративной культуре организации.

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

Наставник — более опытный работник ДОУ, принимающий на себя функции по обучению новых или менее опытных работников.

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

Молодой специалист - выпускник образовательного учреждения высшего. Среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года.

Стажер — новый работник ДОУ, прикрепляемый к наставнику. Критерии отбора наставников

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

Малоопытный воспитатель — человек, имеющий педагогическое образование, или студент заочного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или имеющий педагогический стаж по занимаемой должности до 3-х лет.

Наставничество в ДОУ — разновидность индивидуальной формы работы с молодыми педагогами, не имеющими стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения ОД в определённой группе.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

2. 1. Основными разделами содержания Программы являются:

- изучение готовности молодого специалиста к осуществлению педагогической деятельности;
- обеспечение благоприятной обстановки для более легкой адаптации молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника;
- повышение профессионального уровня начинающего педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- организация педагогического самообразования начинающего педагога в соответствии с уровнем его профессиональной компетентности.

Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации молодого специалиста занимает обособленную позицию. Дело в том, что содержание этой деятельности включает в себя все направления методической работы с кадрами, но дополняет их и наполняет новым смыслом оказание профессиональной помощи и поддержки молодому специалисту.

Преимущества помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации — работодателя. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него — и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает.

Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Условия реализации Программы:

- профессиональное становление начинающего воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, а помощь в его адаптации к условиям трудовой деятельности предусмотрена в системе методической работы ДОУ;
- максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки молодого специалиста в организации его педагогического труда, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя все коллективом ДОУ;
- соответствие материально-технического обеспечения образовательного процесса современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Требования к качествам педагога - наставника

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. 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).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник
- ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
- в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе дошкольного образовательного учреждения;
- в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, с тили профессиональной деятельности и т. п. Главное — быть открытым для педагогических инноваций!

Выбор наставников для молодых специалистов осуществлялся в ДОУ в соответствии со следующими требованиями:

- Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.
- Знание особенностей своего дошкольного образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
- Наставник человек, пользующийся доверием руководства и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».
- Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.
- Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять наставляемому простор для самостоятельной деятельности.

- Педагогическая рефлексия способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

Функции педагога - наставника

- Наставник определяет цель своей наставнической деятельности на основе требований и потребностей дошкольного образовательного учреждения и молодого специалиста в этой сфере педагогической практики.
- Наставник разрабатывает и предлагает оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.
- Наставник устанавливает положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предлагает конструктивные формы и методы взаимодействия.
- Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль деятельности своего подопечного.
- Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством дошкольного образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.
- Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Условия назначения педагогов - наставников

Назначение педагогов-наставников осуществляет администрация дошкольного учреждения, опираясь на рекомендации психолога о возможности формирования пары «наставник — подопечный» на основе их психологической совместимости, выявленной с помощью тестирования. При этом учитывается и мнение молодого специалиста. Кроме того, при назначении наставника учитываются следующие показатели:

- место жительства: хорошо, если наставник и молодой специалист проживают недалеко друг от друга, общение в неформальной обстановке способствует качеству педагогической деятельности;
- общность интересов: если наставник и подопечный проявляют интерес к одним и тем же вещам, имеют одинаковое хобби, это превращает их в сплоченную пару единомышленников;
- общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставник не заинтересован в ее разрешении, если эта проблема «не его конек», педагогическая помощь не будет эффективной.

Принципы наставничества



Этапы реализации Программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Программа реализуется в три этапа:

1 этап. Организационный: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов со стажем работы до 3-х лет; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами. Создание нормативно-правовой базы.

Содержание этапа:

- создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве.
- система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов
- проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений
- составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами

2 этап. Содержательный (практический): разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве
- реализация индивидуального плана работы с молодыми педагогами.
- проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов.
- изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения

деятельности молодого педагога;

- ведение персонифицированного методического паспорта (портфолио) молодого педагога.

3 этап. Аналитический этап: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- проведение мониторинга реализации этапов программы.
- изучение и обобщение накопленного материала.
- осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.
- формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

Характер реализации программы — циклический. Этапы реализации программы повторяются циклами с учетом прибытия новых молодых специалистов, потребностей молодых педагогов и выявленных их профессиональных затруднений.

Система работы с наставляемыми

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



Механизм реализации Программы

Реализация программы «Педагогический дуэт» рассчитана на один учебный год.

Ключевые участники программы наставничества и их роли. При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Наставник (педагог, имеющий первую и высшую квалификационную категорию)	– Передача своего опыта – Адаптация начинающих воспитателей в коллективе ДООУ – Участие в оценке начинающих воспитателей – Подготовка открытых мероприятий, конкурсов
Молодой специалист, малоопытный воспитатель	– Профессиональное развитие – Ежегодная оценка и ликвидация пробелов в знаниях и навыках – Участие в открытых мероприятиях, конкурсах
Педагог-психолог	– Организация индивидуальных консультаций, психологических тренингов, диагностики изучения личности педагога; – Помощь в разработке индивидуального плана саморазвития педагога, на основе анкетирования; – Корректировка возникших затруднений; – Профилактика «эмоционального выгорания» педагогов.
Заместитель заведующего	– Координация деятельности участников Программы; – Организационная поддержка и администрирование – Оценка эффективности Программы

Формы работы с молодыми специалистами

В МАДОУ «Колокольчик» для работы с молодыми, начинающими педагогами применяются следующие формы работы:

Формы коллективной работы	Формы групповой работы	Форма индивидуальной работы
Педагогический совет Педагогический семинар Практикумы «Круглый стол» Педагогические конференции «День молодого педагога»	Групповое консультирование Групповые дискуссии Обзоры педагогической литературы Деловые игры Школа педагогического мастерства	– Индивидуальные консультации – Практические занятия

Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Оценка качества процесса реализации Программы по наставничеству в ДООУ направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованной в ДООУ Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник наставляемый» посредством проведения куратором SWOT- анализа (Приложение 6);

- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в ДОУ требованиям и принципам Целевой модели (Приложение 7);

Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 1 октября и 1 апреля ежегодно) (Приложение 8).

Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ДОУ (Приложение 9).

Мониторинг профессиональных достижений молодого педагога даёт возможность увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития, и создания наиболее благоприятных условий для развития его творческой деятельности.

Выстроенная система методического сопровождения позволяет молодым специалистам легко и успешно пройти период адаптации, найти свой стиль в работе, раскрыть творческий потенциал. Администрация ДОУ приобретет компетентного (молодого) специалиста, способного осуществлять педагогическую деятельность в соответствии с предъявленными требованиями современной образовательной системы.

Польза наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель, подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения. Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

1. Повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам ДОУ;
2. Развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике ДОУ;
3. Формирование в ДОУ такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых, малоопытных педагогов. Это самое ценное приобретение для ДОУ, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, малоопытным воспитателем, анализ индивидуального плана развития педагога. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации индивидуального плана работы представляются на итоговом педагогическом совете.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

План работы

Этапы	Мероприятия	Результаты	Срок
Подготовка условий для запуска программы	Создание благоприятных условий для запуска программы	Дорожная карта реализации наставничества Пакет документов	Сентябрь декабрь 2022
	Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых		
	Выбор аудитории для поиска наставника Информирование и выбор форм наставничества		
	Привлечение внешних ресурсов к реализации		
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем наставляемых педагогов, которые можно решить с помощью наставничества	Формирование баз наставляемых с картой запросов	Январь 2022- Февраль 2023
	Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых		
Формирование базы наставников	Формирование базы из числа педагогов: - с большим стажем - молодые педагоги желающие тиражировать свой опыт	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.	Январь 2022- Февраль 2023
Отбор обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для работы с наставляемыми	Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками Собеседование с наставниками Программа обучения	Март 2023
	Обучение наставников для работы с наставляемыми		
Формирование наставнических групп	Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора	Сформированные пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы	Апрель 2023
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в	Мониторинг: сбор обратной связи наставляемых для мониторинга динамики и	Май 2023г. - Апрель 2026г.

	наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон Работа в каждой паре/группе включает в себя: встречу, знакомство встречу/планирование комплекс последовательных встреч итоговую встречу.	влияния программы наставляемых сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов-для мониторинга эффективности реализации программы	
Завершение программы наставничества	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Подведение итогов программы детского сада. Публичное подведение итогов	Сбор лучших практик по наставничеству Поощрение наставников	Май 2026г.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Когалыма «Чебурашка»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА _____

Фамилия, имя, отчество

Форма наставничества: «Педагог-педагог». Ролевая модель: «Опытный педагог — молодой специалист», «Молодой специалист-опытный педагог».

Наставляемый: _____

Наставник: _____

Срок осуществления плана: _____ учебный год

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1					
1.2					
1.3					
Раздел 2. Направления развития «Педагог-педагог»					
2.1					
2.2					
2.3					

Подпись наставника _____ / _____

Подпись наставляемого: _____ / _____

« ____ » _____ 20__ г.

« ____ » _____ 20__ г.

В результате реализации Дорожной карты наставнической деятельности в Учреждении могут возникнуть определённые риски:

- инерция отдельных участников ИП;
- разочарование в результатах
- снижение рейтинга участников ИП;
- недостаток временных ресурсов на качественную реализацию программы;
- «текучесть» кадров, как наставников (выход на пенсию), так и молодых специалистов (убедились в неправильности выбора профессии, нежелание профессионально расти и др.);
- отсутствие стимулирования педагогов-наставников (материального) и молодых специалистов (морального).

Мониторинг реализации ИП

Мониторинг в наставнической деятельности понимается нами 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.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: обратная связь от участников ПИ (метод анкетирования); контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Показатели эффективности реализации ИП

Критерии	Показатели	Проявление
Оценка программы в учреждении:	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в ИП	
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	
	Наличие комфортного психологического климата в учреждении	
Определение эффективности наставников наставнической деятельности в учреждении	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность молодого педагога в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция	
ИТОГО:		

В полной мере: 2 балла, частично – 1 балл, не проявляется – 0 баллов

- 15 — 18 баллов — оптимальный уровень
- 9 — 14 баллов — допустимый уровень
- 0 — 8 баллов — недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников ИП и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности ИП как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учреждения;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый».
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в учреждении.

Итак, важным условием развивающегося образовательного учреждения является кадровый состав. Основными характеристиками кадров нашего детского сада можно назвать: наличие педагогов-наставников, которые активны во всех направлениях; высокий профессионализм работников с ориентацией на постоянное самосовершенствование; высокий уровень притязаний; возможность взаимодействовать с внешними партнерами из других образовательных учреждений. Ответственная позиция воспитателей предполагает критическое отношение к происходящим процессам, рефлексия и поиск путей совершенствования.

Педагогический коллектив постоянно ставит перед собой новые цели по реализации идей модернизации российского образования, и находит способы их достижения, которые обеспечивают успешность деятельности учреждения. Коллектив ДОУ уверен, что в образовательной деятельности нет невыполнимых задач, и всегда находит решение, максимально учитывающие интересы воспитанников, их родителей и общества.

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных

ориентаций в сторону социально-значимых;

- Нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- Повышение уровня самооценки наставляемого;
- Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Список литературы

- Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
- Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К .Ю.
- Белая — М.: ТЦ Сфера, 2014.
- Вершловский С.Г. Дошкольное учреждение молодого учителя: Методические рекомендации Л.,1987. - 88с.
- Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
- Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М., 2005. -С.8-16.
- Изучение профессиональной компетентности педагогов / Методические рекомендации. Калуга, 1994. - 39с.
- Инновационное обучение: стратегия и практика / Под ред. В.Я. Лядис. -М., 1994.-203с.
- Кан-Калик В.А. Педагогическое творчество. М., 1990. — 149с.
- Маслова Л.В., Крупина И.В. Становление профессионального мастерства молодых учителей в процессе внутришкольной методической работы. Дошкольное учреждение. — 1999. — №5. — С.6-8.
- Махмутов М.И. Педагогика наставничества. — М.: Советская Россия, 1981.
- Недвецкая М.Н. Кто поможет молодому педагогу? — М., 2005. — 55 с.
- Никишина И.В. Система методической работы в условиях реализации личностно ориентированного подхода: учебно-методическое пособие. — Волгоград, 2003. 156с.
- Рогачевская Л.С. Наставничество: история и современность. М.: Знание, 1982. — 63 с.
- Интернет ресурсы: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-olodymipedagogami-v->

**Критерии оценивания педагогической деятельности молодого педагога
с педагогом-наставником**

№ п/п	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1. Теоретическая готовность к работе в ДОУ					
1.1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
1.2	Умение использовать на занятии результаты современных исследований в области данной темы				
1.3	Свободное владение материалом				
2. Методическая готовность к работе в ДОУ					
2.1	Умение самостоятельно составлять конспект занятия				
2.2	Умение вызвать интерес у воспитанников к теме занятия				
2.3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала воспитанников (опрос)				
2.4	Умение объективно оценивать ответ воспитанников				
2.5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
2.6	Умение стимулировать воспитанников к выполнению задания				
3. Психологическая и личностная готовность к работе в ДОУ					
3.1	Умение анализировать собственную деятельность				
3.2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на занятии				
3.3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
3.4	Наличие чувства уверенности в себе				

Лист наблюдения и оценки учебного занятия

Наставник _____
Дата _____ Ф.И.О. _____
педагога _____
Количество детей в группе _____ на занятии _____
Тема: _____

Технологическая карта занятия

Требования к деятельности педагога	оценка	Требования к деятельности воспитанников	оценка
Начало занятия		Внимание детей на различных этапах: – В начале – В середине – В конце	
Повторение и проверка знаний		Интерес к теме	
Теоретический уровень изложения: – Научность – Логичность – Систематичность – Последовательность – Доступность		Активность детей при опросе: – при изучении – при закреплении	
Раскрытие темы		Прочность знаний, умений, навыков	
Отбор материала		Самостоятельность суждений	
Организация внимания детей		Отношение к педагогу	
Воспитательная сторона занятия		Культура труда	
Использование ТСО, наглядности, дидактического материала		Речь	
Индивидуальный подход		Вопросы к педагогу	
Эмоциональность		Самоконтроль	
Педагогический такт		Дисциплина: – готовность к занятию – во время занятия – во время самостоятельной работы – во время объяснения	
Речь		Мнение педагога, проводившего занятие	
Расчет времени			
Организация самостоятельной работы: – содержание – методика			
Объективность		Рекомендации проверяющего:	
Домашнее задание			

3- отлично, 2- хорошо, 1 удовлетворительно

Технологическая карта занятия

Педагог _____

Тема занятия _____

Дата проведения _____

Возраст детей _____

Цель занятия _____

Задачи занятия _____

Тип занятия, форма проведения _____

Методы, используемые в процессе занятия _____

Предполагаемый результат: _____

ЭТАПЫ	ДЕЙСТВИЕ ПЕДАГОГА	ДЕЙСТВИЕ ДЕТЕЙ

Анкета для наставника

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен наставляемый педагог.

Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с наставляемым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый 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, наставляемый педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставляемого 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 наставляемым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте; – в основном самостоятельное изучение наставляемым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; – личные консультации в заранее определенное время; – личные консультации по мере возникновения необходимости; – поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

Анкета для наставляемого педагога

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 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.

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.

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 %;
- ☐ 60–40 %;
- ☐ 70–30 %;
- ☐ 80–20 %.

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- ☐ да, всегда;
- ☐ нет, не всегда;
- ☐ нет, никогда.

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.

SWOT-анализ
Программы по организации наставничества
«Педагогический дуэт»

Форма наставничества «педагог-педагог»

Факторы SWOT Позитивные/ Негативные	Факторы SWOT Позитивные Негативные	Факторы SWOT Позитивные Негативные
Внутренние	Сильные стороны: – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; — Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; — У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования – Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы (%) отметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества;	Слабые стороны: – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); – Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором; – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задачи Целевой модели; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие; – Невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогического корпуса ОО;
Внешние	Возможности: – Информационно-методическая поддержка – ОО при внедрении Целевой модели со стороны	Угрозы: – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;

–	– Администрации города; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;	– Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; – Миграционный отток квалифицированных педагогов; – Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в городе Когалыме; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;
---	---	---

Анкета куратора

Количественный анализ результатов программы по организации наставничества
«Педагогическая компетентность»

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
1. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов.				
2. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри ОО, группы.				
3. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста наставляемого (статей, исследований, методических практик).				

Оценка программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный										
1. Актуальность Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7. Понятность алгоритма отбора выдвижения наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
9. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

**Показатели эффективности внедрения программы
по организации наставничества «Педагогический дуэт»**

1. Доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов, работающих в образовательной организации).
2. Доля малоопытных педагогов, работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества малоопытных педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству малоопытных педагогов, работающих в образовательной организации).
3. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).
4. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный).

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества

(для наставляемого)

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный										
1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными и интересными были групповые встречи?		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе? _____

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

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

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

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

Благодарим вас за участие в опросе!

Памятка молодому педагогу

1. Приходите в группу за 15-20 минут раньше начала рабочего дня, убедитесь, всё ли готово к приему детей, хорошо ли расставлена мебель, подготовлены ли необходимые игрушки и пособия.
2. Не тратьте времени на поиски страницы Вашего предмета в групповом журнале, ее можно приготовить до смены.
3. Начинайте день энергично. Работайте так, чтобы каждый воспитанник постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье бич

ДИСЦИПЛИНЫ

1. Увлекайте детей интересными делами, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Держите в поле зрения всех детей. Особенно следите за теми, у кого поведение неустойчивое, кто затрудняется самостоятельно найти себе занятие. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок в процессе НОД.
2. Обращайтесь с советами, вопросами несколько чаще к тем детям, которые требуют особого внимания.
3. Заканчивайте день общей оценкой группы и отдельных воспитанников.
4. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своей деятельности труда. Постарайтесь заметить положительное в деятельности недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.
5. Удерживайтесь от излишних замечаний.
6. При недисциплинированности детей старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к детям.

Памятка наставнику

1. Вместе с начинающим педагогом глубоко проанализируйте рабочие программы и планы.
2. Помогите составить календарно-тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для каждой образовательной области, на его место в режиме дня (НОД, режимные моменты).
3. Оказывать помощь в подготовке к НОД, особенно к первым, к первой встрече с детьми. Наиболее трудные виды НОД разрабатывать вместе.
4. Продумайте открытые мероприятия для своего подопечного.
5. Вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия и т.п. для организации НОД и режимных моментов, для индивидуальной работы с детьми.
6. Посещать НОД и режимные моменты молодого педагога с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои НОД, совместно их обсуждать.
7. Помочь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
8. Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
9. Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительное в работе.
10. Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк

План работы педагога-наставника

на 2022-2023 учебный год

Педагог-наставник: Ситдикова Динара Закуановна.

1.	Выявление профессиональных интересов и потребностей педагогов. Консультации по ведению документации педагога ДО. Изучение нормативно-правовой базы: Федеральный закон «Об образовании». Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребёнка Российской Федерации». Конвенция ООН о правах ребёнка. Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами для ДОУ Федеральная образовательная программа ДО и др.	сентябрь	Оформлена документация учителя-логопеда ДОУ. Изучена нормативно-правовая база.
2.	Оказание методической помощи по ведению документаций педагогов. Разработка рабочей программы педагогов. Планирование работы педагога/специалиста на учебный год. Разработка ИОМ педагога для составления индивидуального плана работы. Методическая помощь при подготовке педагогов к профессиональным конкурсам. Оформление персональных сайтов педагогов ДО. Оформление официального сайта ДО.	сентябрь	Оформлена необходимая документация.
3.	Выбор методической темы самообразования, определение направлений в работе. Подбор методической литературы Беседа по изученной методической литературе	в течение года	Разработан план самообразования педагога.
4.	Практикум по организации работы с родителями и ведение	октябрь	Оформлена необходимая документация. Проведены

	документации.		индивидуальные консультации родителей воспитанников ДОУ. Подготовлены выступления на родительском собрании, материал для консультаций, семинаров-практикумов.
5.	Практикум по организации работы с педагогами ДОУ и ведение документации.	октябрь	Оформлена необходимая документация. Проведены консультации педагогов ДОУ.
6.	Практикум по организации работы с социальными партнерами и ведение документации.	октябрь	Оформлена необходимая документация.
7.	Изучение и внедрение цифровых технологий в ДОУ Знакомство с современными образовательными технологиям. Посещение открытых мероприятий, заседаний ГМО педагогов/специалистов города.	в течение года	Применение полученных знаний в своей профессиональной деятельности.
8.	Консультация педагогов и педагога-наставника.	по мере необходимости	Повышение уровня владения цифровыми технологиями, повышение уровня цифровой грамотности.
9.	Тренинги , практикумы.	январь-апрель	Сформирована потребность в самообразовании.
10.	Посещение педагогом-наставником занятий с целью выявления уровня профессиональных навыков в организации коррекционно-образовательной деятельности. Организация тематических проверок.	в течение учебного года	Рефлексия педагогов.
11.	Практикум по решению педагогических ситуаций. Педагогическая этика, культура поведения: в работе с воспитанниками, с родителями, педагогами, социальными партнерами.	в течение учебного года	Применение полученных навыков в профессиональной деятельности.
12.	Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения. Организация взаимодействия с социальными партнерами ДО.	в течение учебного года	Рефлексия педагога.
13.	Посещение открытых итоговых занятий педагогов/специалистов.	май	Подведение итогов работы за учебный год.

14.	Составление плана работы на 2023-2024 учебный год.	май	Планирование работы с учётом достижений педагогов, возникших трудностей при организации образовательного процесса.
15.	Диссеминация результатов работы по плану наставничества за 2022-2023 учебный год.	в течение II полугодия учебного года	Разместить информацию на сайте ДО