

Принята
на педагогическом совете
Протокол № 2
«30» ноября 2021 г.

Утверждаю
Директор
ГБОУ СОШ №1 города
Похвистнево
В.Р.Гайнанова
«30» ноября 2021 г.
Приказ № 484-02
«30» ноября 2021 г.

ПРОГРАММА
организации наставничества

структурного подразделения «Детский сад Умка»
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 города
Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области

г.Похвистнево,
2021 г.

Принята

на педагогическом совете

Протокол № _____

« ____ » _____ 20 __ г.

Утверждаю

Директор

ГБОУ СОШ №1 города

Похвистнево

_____ В.Р.Гайнанова

« ____ » _____ 20 __ г.

Приказ № _____

« ____ » _____ 20 __ г.

ПРОГРАММА**организации наставничества**

структурного подразделения «Детский сад Умка»

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения

Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 города

Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области

г.Похвистнево,
2021г.

Содержание		Страница
Раздел 1		
Пояснительная записка		
1.1.	Актуальность и новизна программы	
1.2.	Цели и задачи программы	
1.3.	Планируемые результаты реализации программы	
1.4.	Основные принципы Программы	
Раздел 2		
Содержательный раздел		
2.1.	Этапы и сроки реализации программы	
2.2.	Организационные основы наставничества	
2.3.	Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения	
2.4.	Перечень программных мероприятий	
2.5.	Механизм реализации программы	
2.6.	Система контроля	
Раздел 3		
Оценка эффективности реализации Программы		
3.1.	Оценка эффективности реализации Программы	
Заключение		
Приложение		

РАЗДЕЛ 1

1.1. Пояснительная записка

Программа организации наставничества разработана с учетом:

- Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказа Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;
- Национального проекта «Образования»;
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

1.2. Актуальность и новизна программы

«Учитель и ученик растут вместе»

Конфуций

В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Актуальность. В практике работы любой дошкольной образовательной организации часты случаи, когда принятый на работу педагог — недавний выпускник вуза или колледжа, сдавший на высший балл все выпускные экзамены и защитивший дипломную работу в реальности испытывает большие трудности в начале своей профессиональной карьеры. Этот факт объясняется естественным процессом адаптации сотрудника к новым условиям перехода от учебной деятельности к трудовой или от одной профессии к другой, а также неким разрывом между теорией и практикой, т. е. по сути разницей в требованиях организаций, находящихся на разных ступенях образования, к компетентностям выпускника. Найти готового специалиста, который сможет приступить к работе без специально организованного сопровождения, почти невозможно. Молодые педагоги часто нуждаются в более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного образования, в освоении новых педагогических технологий. Это вовсе не означает низкое качество подготовки студентов в вузах и колледжах. Сами начинающие педагоги отмечают, что в процессе освоения профессии часть информации ими сознательно упускалась, поскольку они на тот момент считали ее ненужной.

Но уже в первые дни пребывания в дошкольной образовательной организации не в качестве гостя – практиканта, а работника они существенно меняют мировоззрение, расставляют иные приоритеты, формируют новые интересы.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же

безупречного профессионализма. И именно поэтому, целенаправленно управлять процессом развития личности молодых педагогов должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

В нашей дошкольной образовательной организации используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольной образовательной организации, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Наставник – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.

Молодой педагог – это:

- работник ДОО в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника или

- педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в ДОО;

- педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3 лет;

- педагоги, не имеющие квалификационной категории.

В СП «Детский сад Умка» ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево на 2021-2022 уч.год молодой педагог – это педагог, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности.

Использование системы наставничества в ДОО позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.

1.3. Цели и задачи программы

Цель: организация работы по обеспечению помощи и поддержки начинающим педагогам в становлении их профессиональной компетенции в условиях реализации ФГОС ДО.

Задачи:

- оказывать практическую помощь молодым педагогам в период их адаптации в дошкольной образовательной организации;

- обеспечивать непрерывность профессионального образования молодого педагога, повышать его теоретико-методический уровень и квалификацию;

- обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности;

– создавать условия для самореализации и саморазвития молодых педагогов;

– создавать условия для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на I квалификационную категорию.

1.4. Планируемые результаты освоения программы

Наставничество предполагает индивидуальные и коллективные формы работы с молодыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОО или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет.

С позиции администрации ДОО наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет ДОО практически «воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом детско-родительского контингента, специфики педагогического коллектива и прочих аспектов.

Молодому педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу – наставнику наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом.

Таким образом, наставничество позволяет:

- повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;
- создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
- быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОО;
- передать накопленный наставниками опыт;
- регулировать текучесть кадров;
- увеличить долю молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков, мотивацию к работе. Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике полученные теоретические знания. Наставничество предусматривает наличие критериев к отбору самого педагога – наставника.

1.5. Основные принципы Программы

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Морально-психологическая совместимость наставника и молодого педагога.
3. Доброжелательность и взаимное уважение.
4. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием годового плана и основной образовательной программы дошкольного образования.
5. Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.

РАЗДЕЛ 2

2.1. Этапы и сроки реализации программы

Программа рассчитана на 1 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Организация наставничества включает в себя три этапа.

Первый этап - адаптационный. Определяются обязанности и права молодого педагога, а также исходный объем его знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества. Процесс повышения профессионализма молодых педагогов строится с учетом следующих факторов: базового образования; личных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т. п.); педагогических потребностей.

Второй этап – основной. Педагог – наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет молодому педагогу материалы для самосовершенствования. Соответственно, должен быть разработан индивидуальный план наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы, направленный на: знакомство «новичка» с программами, реализуемыми ДОО и рабочей документацией; педагогическое самообразование и самовоспитание молодого педагога, городских педагогических сообществ «Педагог – НВ»; участие в работе методических объединений, творческих групп; участие в режимных моментах и мероприятиях ДОО.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещениями и обсуждениями непрерывной образовательной деятельности) имеют инновационные: психологические тренинги, творческие группы, конкурсы, «круглые столы», «мозговой штурм», разработка и презентация моделей образовательной деятельности с детьми. Педагог – наставник может помочь молодому коллеге создать персональный сайт, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки, методические рекомендации и разработки. Следует подчеркнуть взаимовыгодное сотрудничество педагога – наставника и новичка в русле аттестации на педагогическую категорию.

Третий этап – контрольно-оценочный. Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагога. Педагог – наставник не просто передает молодому педагогу необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

2.2. Организационные основы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа директора ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево.

Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель.

Наставником может быть только работник СП «Детский сад Умка» ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево, который отвечает ряду требований:

- является профессионалом в педагогической деятельности;
- обладает коммуникативными навыками и гибкостью в общении;
- имеет стабильные показатели в работе, высшее или среднее специальное образование;
- стаж педагогической работы не менее 5 лет;
- первую или высшую квалификационную категорию;
- желает стать наставником (Приложение 1).

- способность и готовность делиться профессиональным опытом.

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются приказом директора ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево, приложение 6.

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен.

Замена наставника производится приказом приказа директора ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, участия молодого педагога в конкурсных мероприятиях и мероприятиях по обобщению опыта.

Документы, регламентирующие организацию работы наставничества:

- Положение о наставничестве;
- Протокол педсовета, на котором было принято решение о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами;
- Приказ директора ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево об организации наставничества в СП «Детский сад Умка» ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево, о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами.

По окончании срока наставничества педагог – наставник в течение 10 дней должен сдать старшему воспитателю следующие документы:

- отчет о проделанной работе Приложение 8;
- план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой педагога – наставника, о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога ;
- диагностическую карту оценки навыков молодого педагога, приложение 7.

2.3. Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения

Индивидуальные:

- Консультирование
- Беседы
- Анкетирование
- Наблюдение
- Тестирование
- Самообразование
- Участие в конкурсах
- Самообучение в информационном пространстве интернет сети

Групповые:

- Семинары
- Тренинги
- Практикумы
- Конференции
- Практические занятия
- Участие в конкурсах
- Лектории
- Выставки
- Дискуссии

2.4. Перечень программных мероприятий

1. План мероприятий, направленные на решение задач Программы, необходимых для их реализации, приложения 2.
2. Оценка эффективности реализации программы, приложение 3.
3. Контроль деятельности молодого педагога, приложение 4.
4. План проведения консультаций и семинаров-тренингов для молодого педагога, приложение 5.

2.5. Механизм реализации Программы

Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий Программы, их эффективности осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

Механизм реализации программы включает в себя: механизм управления программой; распределение сфер ответственности; контроль за реализацией программы.

Руководителем программы является старший воспитатель, который несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.

Руководитель программы:

1. Осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации ее основных механизмов.
2. Подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу.
3. Подготавливает по окончании года проект о ходе реализации программы.
4. Организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий.

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги ДОО.

Молодые педагоги:

- участвуют в реализации мероприятий Программы;
- несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;
- осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагоги – наставники:

- несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы;
- осуществляют ведение отчетности реализации программы;

- подготавливают доклады о ходе реализации программы;
- разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы;
- подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм ее выполнения.

Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом.

Контроль за выполнением Программы осуществляет старший воспитатель.

2.6. Система контроля

Цель: выявление эффективности процесса реализации Программы.

Задачи:

- определить проблему, причину их возникновения;
- проводить корректирующие воздействие, направленное на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами.
- контролировать деятельность молодых педагогов, приложения 4.

РАЗДЕЛ 3

Оценка эффективности реализации Программы

3.1. Оценка эффективности реализации Программы

Эффективность реализации Программы определяется с помощью системы показателей, отражающих развитие системы образования в дошкольном образовательном учреждении в соответствии с целью и задачами Программы, выраженных в индикаторах результативности относительно начала реализации Программы, в динамике по годам и на конец реализации Программы, приложение .

Заключение

В современных условиях система наставничества в ДОО является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности молодых педагогов. Поскольку наставничество является процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения, то основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт молодому педагогу. Современный воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне. В результате педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей НОД с детьми.

Молодые педагоги создают портфолио достижений на персональном сайте, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Учитывая возможности педагогического коллектива ДОО и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги проходят аттестацию на первую квалификационную категорию по должности «воспитатель», участвуют в профессиональных конкурсах, на заседаниях городских педагогических сообществах.

В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Литература

1. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
2. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodymi-pedagogami-vdou?ustp=W&ustp=W>.
3. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://fb.ru/article/254159/nastavnichestvo-kak-metod-obucheniya-personala-pomosch-molodyim-spetsialistam-na-novoy-rabote>.
4. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://io.nios.ru/articles2/74/10/o-rol-i-nastavnichestva-v-doshkolnomobrazovatelnom-uchrezhdenii>

Тест для отбора педагога – наставника

Цель: определение направления педагогической деятельности опытных педагогов для использования потенциальных возможностей каждого члена коллектива.

Тест для опытного педагога включает 5 вопросов. К каждому вопросу приводится 3 варианта ответа. Участникам предлагается выполнить задания в том порядке, в котором они даны. Если какое-то задание вызовет затруднение, предлагается пропустить его и выполнить те, в ответах на которые уверены. К пропущенным заданиям можно вернуться, если останется время.

Показателем является сумма ответов разных типов и наибольшее количество ответов того или иного типа.

Задания теста:

Отметьте, какие из пословиц и поговорок, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности.

1. Воспитатель детского сада – это...

- а) Добрая лошадка все свезет.
- б) Без матки пчелки - пропащие детки.
- в) Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.

2. Педагогический коллектив – это...

- а) В мире, что в море.
- б) У одной овечки да семь пастухов. в) Склеенная посуда два века живет.

3. Обучать детей – значит...

- а) Что посеешь – то и пожнешь.
- б) Была бы нитка, дойдем и до клубка.
- в) В дорогу идти – пятеры лапти сплести.

4. Воспитывать детей – значит...

- а) Сей день не без завтра.
- б) Высоко летаешь, да низко садишься. в) Наказом воевода крепок.

5. Работа с родителями – это...

- а) Перемелется – все мука будет.
- б) В добрый час молвить, в худой промолчать. в) По способу пешего хождения.

Ключ к тесту:

Если преобладают ответы **типа а** – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской работы. В качестве наставника Вы способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание дидактического, поучающего стиля взаимодействия. Постарайтесь быть более демократичным!

Если преобладают ответы **типа б** – лучше всего Вам удастся реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. В качестве наставника Вы способны оказать психологическую и эмоциональную поддержку Вашему подопечному с целью выявить его педагогический потенциал. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократичного и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному понадобится и более жесткая инструкция по ориентировке в сложных педагогических ситуациях.

Если преобладают ответы **типа в** – приоритетными направлениями Вашей деятельности являются управленческое и социально-педагогическое. В качестве наставника Вы можете научить молодого специалиста рассматривать педагогическую проблему с разных сторон и упрощать ее (в сложной ситуации выделять одну – две ключевые составляющие), а также объединять усилия с другими специалистами ДООУ и родителями воспитанников для достижения оптимальных результатов педагогического процесса. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать формирование у него представления о Вас как об идеальном педагоге, уровня которого достичь просто невозможно. Постарайтесь с присущим Вам чувством юмора объяснить, что Вы начинали точно так же.

План мероприятий Программы

Форма проведения	Тема	Основные вопросы содержания	Дата проведения	Ответственный	Наглядность / отчётность
Анкетирование молодого педагога		Выявить уровень притязаний молодого педагога к педагогической деятельности	ноябрь	Старший воспитатель	Анкета / анализ анкет
Педагогический совет «Организационный»		1. Утверждение списка педагогов – наставников и молодых педагогов. 2. Утверждение Положения о наставничестве. 3. Утверждение Программы об организации наставничества на учебный год. 4. Утверждение Плана работы по наставничеству.	ноябрь	Старший воспитатель	Протокол педагогического совета, приказ о решении педагогического совета
Размещение информации на сайте		Информирование общественности	ноябрь	Старший воспитатель	Сайт ДОО
Консультация		В соответствии с темой консультации	план проведения консультаций	Старший воспитатель	
Беседа. Изучение нормативно- правовой базы. Ведение документации.		Изучение: - «Закон об образовании в Российской Федерации» №273 – ФЗ от 21 декабря 2012г. СанПиН 2.4.1.3049-13 от 30 июля 2013г. - «Порядок организации и осуществление образовательной деятельности по образовательной программе ДО» от 30 августа	декабрь	Старший воспитатель	Запись в журнале ознакомления с нормативными документами

		2013г. №1014 - ФГОС ДО			
Круглый стол	Девиз: «Я не воспитатель – я только учусь!»	«Снежный ком» Комплименты Поделиться педагогическими случаями (опытом) Моя первая удача. Создать ситуацию успеха. Способствовать повышению уверенности в себе.	январь	Старший воспитатель, Педагог – наставник,	Картотека коммуникативных игр, вежливых слов, комплиментов.
Мастер – класс педагогов - наставников	Секреты мастерства	Анализ и оценка результативности проведения непрерывной образовательной деятельности. Использование в работе ИКТ, инновационных технологий	февраль	Старший воспитатель	Самоанализ проведения НОД
Обзор новинок методической литературы		Анализ и оценка методической литературы	В течение года	Старший воспитатель	Ознакомление с мет. лит-рой
Взаимопосещение непрерывной образовательной деятельности	Открытые просмотры НОД	Анализ и оценка результативности проведения непрерывной образовательной деятельности. Использование в работе ИКТ, инновационных технологий	март	Старший воспитатель	Самоанализ проведения НОД
Неделя открытых дверей	Посещение мероприятий	Обогащение педагогического опыта молодого педагога	апреля	Педагог наставник	Объявление об открытых мероприятиях. Конспекты. Продуктивная деятельность детей.

Анкетирование	«Эффективность наставничества в учреждении»	Анализ деятельности молодых и вновь прибывших педагогов Выявить уровень профессиональной компетентности молодого педагога	май	Старший воспитатель	Анализ анкет
Педагогический совет №4 «Итоговый»	Что дал мне этот год? Копилка предложений	Подведение итогов работы Анализ профессиональной компетентности педагогов	май	Старший воспитатель	Протокол педагогического совета, приказ о решении педагогического совета
Контроль					
Контроль: визуальный открытые просмотры деятельности, режимных моментов			В течение года	Старший воспитатель	Бланки контроля, справки Протоколы
Документальный контроль			В течение года	Старший воспитатель	Бланки контроля, справки Протоколы
Отчётность: «Результативность работы педагогов – наставников»			В течение года	Старший воспитатель	Бланки контроля, справки Протоколы

Оценка эффективности реализации Программы

№ п/п	Наименование показателей Программы	Конечный результат реализации Программы
1.	Доля молодых педагогов в общей численности педагогических работников учреждения	Увеличение доли молодых педагогов в общей численности педагогических работников
2.	Доля молодых педагогов, участвующих на заседаниях педагогических советов «Педагог НВ»	100% участие молодых педагогов на заседаниях педагогических советов «Педагог НВ»
3.	Доля молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности и л и на 1 квалификационную категорию	Увеличение доли молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности или на 1 квалификационную категорию
4.	Доля молодых педагогов, самостоятельно освоивших информационное пространство	Увеличение доли молодых педагогов, самостоятельно освоивших информационное пространство
5.	Доля обученных молодых педагогов на курсах повышения квалификации	Увеличение доли молодых педагогов, обученных на курсах повышения квалификации
6.	Результативное участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях	Результативное участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях
7.	Доля молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	Увеличение доли молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня

Контроль деятельности молодых педагогов

№ п/п	Вопросы контроля	Дата контроля	Форма контроля	Контрольная документация	Ответственный за контроль
1.	Знание программ и технологий, реализуемых в ДОО	Через 3 месяца с даты поступления	Собеседование	Карта персонального контроля	Старший воспитатель
2.	Посещение НОД педагогов – наставников	В течение года	Совместный анализ занятий	Карта персонального контроля	Старший воспитатель
3.	Участие педагога в педагогических мероприятиях учреждения	В течение года	Выступление семинарах	Карта персонального контроля	Старший воспитатель
4.	Проверки	По плану	Посещение НОД	Карта персонального контроля	Старший воспитатель
5.	Наставничество	В течение года	Беседа наставником	Годовой план, анализ	Старший воспитатель
6.	Работа с родителями	В течение года	Анализ документации, беседа родителями	Карта персонального контроля, личное портфолио, персонального сайта	Старший воспитатель
7.	Педагогическая документация	В течение года	Анализ документации	Анализ планов, тетрадей самообразования, по подготовке к НОД и др.	Старший воспитатель
8.	Кружковая работа	В течение года	Анализ документации	Карта персонального контроля	Старший воспитатель
9.	Социальная активность, участие в конкурсах различного уровня	В течение года	Посещение городских мероприятий, подготовка участие конкурсе	Материалы конкурсов	Старший воспитатель
10.	Участие в городских методических объединениях	В течение года	Выступление	Карта персонального контроля	Старший воспитатель

План проведения консультаций и семинаров – тренингов для молодых педагогов

№ п/п	Вид деятельности	Тема	Длительность	Сроки проведения
1.	Семинар – практикум	«Психологические особенности детей дошкольного возраста»	40 мин	декабрь
2.	Консультация	«Характеристики возраста детей - дошкольников»	40 мин	декабрь
3.	Консультация	«Общение с ребенком – тренинг взаимодействия»	40 мин	январь
4.	Тренинг	«Общение с ребенком – «Обратная связь»	40 мин	январь
5.	Семинар – практикум	«Секреты хорошей дисциплины»	40 мин	январь
6.	Тематический тренинг	«Наказывая, подумай зачем»	40 мин	февраль
7.	Семинар с элементами тренинга	«Как предупредить и преодолеть нарушения в эмоциональном развитии детей»	40 мин	февраль
8.	Консультация	«Особенные дети»	40 мин	февраль
9.	Семинар – практикум с элементами тренинга	«Непопулярные дети. Возможности педагогической коррекции»	40 мин	март
10.	Семинар – практикум	«Создание психологического комфорта в группах детского сада»	40 мин	март
11.	Семинар – практикум	«Место игры в обучении ребенка-дошкольника»	40 мин	март
12.	Семинар – практикум с элементами тренинга	«Самопрезентация педагога»	40 мин	апрель
13.	Консультация	«Инновационный подход к взаимодействию с родителями детей раннего возраста»	40 мин	апрель
14.	Семинар – практикум с элементами тренинга	Установление позитивных отношений с родителями и детьми	40 мин	апрель
15.	Консультация	«Формирование позиции сотрудничества педагогов с детьми и их родителями»	40 мин	апрель
16.	Семинар – практикум	«Стрессоустойчивость или методы сохранения психосоматического здоровья»	40 мин	Май
17.	Семинар – практикум с элементами тренинга	«Профилактика психоэмоциональных перегрузок и эмоционального выгорания Педагогов»	40 мин	Май

Анкета для начинающих педагогов

Уважаемый педагог, для организации программы наставничества ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы:

1. С какими законодательными актами, нормативными документами, регламентирующими вопросы образования, Вы хотели бы ознакомиться?

2. Какую(-ие) образовательную(-ые) программу(-ы) дошкольного образования Вы хотели бы изучить более подробно?

3. Какие трудности Вы испытываете при составлении плана (перспективного, календарного), НОД, воспитательно-образовательного мероприятия и др.?

4. С какими сложностями Вы сталкиваетесь в образовательном процессе (укажите направления воспитательно-образовательной деятельности, вызывающие у Вас наибольшие затруднения)?

5. Какие проблемы возникают у Вас при установлении контакта с ребенком, общении с группой воспитанников, разрешении детских конфликтов?

6. Какими педагогическими методами и приемами, способами воспитания Вы хотели бы овладеть?

7. Консультации каких специалистов (образования, медицины, психологии и др.) Вы хотели бы получить, по каким вопросам? _____

8. Какие проблемы возникают у Вас в работе с семьями воспитанников?

9. Какие затруднения вызывает у Вас создание развивающей предметно- пространственной среды?

Анкета молодого педагога

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна?

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь? _____

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом? _____

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом? _____

8. Что Вас привлекает в работе коллектива:

- новизна деятельности;
- условия работы;
- возможность экспериментирования;
- пример и влияние коллег и руководителя;
- организация труда;
- доверие;
- возможность профессионального роста.

9. Что Вам хотелось бы изменить?

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.

№	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		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			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
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_____.

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

за 2021-2022 учебный год

Наименование ДОО						
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 отсутствуют)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, 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.						

6.						
7.						
8.						
9.						
10.						
11.						
12.						
13.						
14.						
15.						

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.

—

