

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Мечта»
с.Князе-Волконское Хабаровского муниципального района Хабаровского края

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
МБДОУ с.Князе-Волконское
(протокол от 28.08.2025 № 1)



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ РАБОТЫ СМОЛОДЫМИ
ПЕДАГОГАМИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»
НА 2025-2026 УЧЕБНЫЙ ГОД
Срок реализации: 1год

Авторы - составители:
Воспитатель:
Ганичева Елена Леонидовна,
педагог высшей квалификационной
категории
Педагог-психолог:
Карякина Наталия Васильевна

С.Князе-Волконское, 2025

1. Паспорт программы

1.	Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДООУ, профессионального становления молодых/начинающих педагогических работников - «Педагог-педагог».
2	Основные цели и задачи программы	Цель: внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов. Задачи. . Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели. . Разработка и реализация программа наставничества. . Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества. . Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. . Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества. . Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в ДООУ. . Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик. . Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
3	Сроки реализации	1 год
4	Этапы реализации	Этапы становления молодого педагога включают: 1. адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);-стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности); 2.преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

5	Основные направления:	1.Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательнообразовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3.Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
6	Составитель программы	Салимьянова Гульшат Масхутовна
7	Участники программы	Педагог – наставник Начинающие педагоги
8	Условия эффективности	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого.
9	Планируемые результаты	для молодого специалиста: молодой педагог быстрее адаптируется в должности; целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал; - получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь; рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. для наставника: систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться; расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта; - происходит рост самооценки наставника. для образовательной организации: сокращает срок адаптации новых сотрудников; способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива; создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников; - способствует развитию навыков коммуникаций; улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая целевая модель наставничества МБДОУ с.Князе-Волконское, осуществляющего образовательную деятельность по основной общеобразовательной программе (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка» национального проекта "Образование".

Целью внедрения целевой модели наставничества является 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 обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБДОУ с.Князе-Волконское.

Создание целевой модели наставничества в МБДОУ с.Князе -Волконское позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

1. трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОУ;
2. профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;
3. в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
4. материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Актуальность работы с молодыми и малоопытными педагогами обусловлена Государственным заказом, а именно:

- в Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» одним из ключевых направлений является развитие педагогического потенциала, где указано, что «образовательные программы педагогов должны гибко изменяться в зависимости от интересов педагогов, а значит от образовательных потребностей детей»; во-вторых, заказом со стороны молодых педагогов.

Кроме того, в настоящее время назрела необходимость широкого внедрения нового поколения программно -методического обеспечения

дошкольного образования; создание единого образовательного пространства дошкольного и начального общего образования, единых требований детского сада и школы к уровню функциональной готовности детей к школьному обучению; формирование у воспитанников самостоятельности и инициативы; создание системы мониторинга качества дошкольного образования. Для реализации намеченных направлений модернизации системы дошкольного образования требуются грамотные, высокопрофессиональные педагогические кадры.

Педагогические работники должны обладать основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья детей и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения детей; организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования, взаимодействия с родителями методическом обеспечении воспитательно -образовательного процесса».

Таким образом, возникла необходимость создания системы наставничества в ДООУ, что обеспечит индивидуализацию процесса профессионального становления молодых специалистов и малоопытных

Цель и задачи целевой модели наставничества МБДОУ с.Князе-Волконское.

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДООУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны

Цель: внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов.

Задачи.

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программа наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурно и материально-техническое обеспечении реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в ДОУ.
7. Формирования баз данных программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Условия эффективности работы:

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

В программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

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

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

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. В конкретных формах наставляемый может быть определён термином "обучающийся".

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

Куратор - сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Нормативные основы целевой модели наставничества

Нормативно-правовой базой для разработки Программы целевой модели наставничества является:

1. Конституция Российской Федерации.

2. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 17.02.2023) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.02.2023)
3. Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).
4. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.
5. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).
6. -Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
7. Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
8. -Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
9. Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс].
10. Режим доступа: Указ Президента РФ от 2 марта 2018 г. N 94 "Об учреждении знака отличия "За наставничество" (garant.ru) .

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнёрства.
2. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников МБДОУ, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов.

Структура управления реализацией целевой модели наставничества ДОУ

МБДОУ с.Князе-Волконское	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МБДОУ с.Князе-Волконское 2. Разработка целевой модели наставничества 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор целевой модели наставничества МБДОУ с.Князе-Волконское	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Ответственные лица за направления форм наставничества	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.'
Наставники и наставляемые	Модели форм наставничества. Реализация Формы наставничества «Педагог-педагог».

Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

1. **Наставляемый** - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
 2. **Наставник** - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
 3. **Куратор** - сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.
- Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим, куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

- из числа педагогов;
- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

Этапы реализации целевой модели наставничества

Этапы становления молодого педагога включают:

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

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов
Формирование базы наставляемых	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеипотенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения
Организация хода наставнической программы	1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимальнокомфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2. Работа в каждой паре/группе включает: - встречу-знакомство, - сбор обратной - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу.	Мониторинг: -сбор обратной связи, от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы наставляемых; -сбор обратной связью от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы ДОУ. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

Формы наставничества в МБДОУ с.Князе-Волконское

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества. Исходя, из образовательных потребностей ДОУ в данной целевой модели наставничества рассматривается форма «Педагог-педагог».

Форма наставничества «Педагог - педагог».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.)

Характеристика участников формы наставничества «Педагог - педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогических, сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности организацией образовательного процесса с взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами и родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Типы наставников Наставник консультант Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств,		Педагог находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

помогает с организацией образовательного процесса и решение конкретных психологопедагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога		
---	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор - консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный педагог - неопытный педагог»	Методическая поддержка.

Схема реализации формы наставничества «Педагог-педагог»

Этапы реализации.	Мероприятие
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог».	Педагогический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер- классов, открытых НОД.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете ДОУ.

Механизм реализации программы

Реализация программы «Наставничество в ДОУ» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, педагогом -психологом, заведующим ДОУ.

Методическая служба и заведующий ДОУ осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников.

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

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

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

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Наставничество в ДОУ» представляются на итоговом педагогическом совете

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый". Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального

благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

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

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый".

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

Задачи мониторинга:

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

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДОУ, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почётная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ДОУ.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;

- Награждение грамотами «Лучший наставник»
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.

Заключение.

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Современное обеспечение методической литературой.

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

Приложение № 1
к Программе «педагог-педагог»

Индивидуальный план осуществления наставничества.

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: _____
2. Наименование должности лица, в отношении которого осуществляется наставничество: _____
3. Фамилия, имя, отчество наставника: _____
4. Наименование должности наставника: _____
5. Период наставничества: _____

№	Наименование и содержание мероприятий	Период выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.	1 Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения; Организация утреннего приёма детей (взаимодействие с родителями); Помощь в планировании образовательного процесса в детском саду; Мониторинг детского развития; Организация развивающей предметно - пространственной среды в группе	Сентябрь	Старший воспитатель, воспитатели	
2	Организация и проведение приёма пищи в группе; Формы взаимодействия с семьёй: родительские собрания; Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания); Роль сюжетно-ролевой игры в развитии дошкольников; Организация и методика проведения сюжетно-ролевых; Изучение нормативных документов, ФГОС	октябрь	Старший воспитатель, воспитатели	

3	Составление конспектов НОД; Методика проведения праздников в детском саду; Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья; Открытый просмотр и анализ непосредственно - образовательной деятельности в младших группах.соблюдение методики проведения; Образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста; Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	ноябрь	Старший воспитатель, воспитатели	
4	Методика подготовки и проведения продуктивной деятельности дошкольника; Формы взаимодействия с семьей: консультации, досуги, дни открытых дверей Инструкции, используемые в работе воспитателя; Организация и методика проведения новогоднего праздника в детском саду	декабрь	Старший воспитатель, воспитатели	
5	Открытый просмотр приёма пищи в подготовительной группе, организованного молодым специалистом; Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста; Взаимодействие воспитателя с другими педагогами в процессе образовательной деятельности; Индивидуальное сопровождение ребенка; Знакомство со здоровые сберегающими технологиями; Показ молодым специалистом закаливающих процедур; Повышение профессионального мастерства.	январь	Старший воспитатель, воспитатели	

6	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДООУ; Взаимодействие воспитателей с учителем – логопедом, в процессе образовательной деятельности; Речевое развитие детей; Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду. Оздоровление детей в процессе режимных моментов (утренняя, корригирующая, пальчиковая, дыхательная гимнастика); Использование различных технологий в образовательной деятельности детей; Открытый просмотр проведения молодым специалистом корригирующей гимнастики с детьми младшего возраста; Проектная деятельность дошкольников.	февраль	Старший воспитатель, воспитатели	
7	Использование различных технологий в образовательной деятельности детей; Открытый просмотр проведения молодым специалистом корригирующей гимнастики с детьми младшего возраста; Проектная деятельность дошкольников; Использование различных технологий в образовательной деятельности детей; Открытый просмотр проведения молодым специалистом корригирующей гимнастики с детьми младшего возраста; Проектная деятельность дошкольников	март	Старший воспитатель, воспитатели	
8	Информирование родителей о жизни детей в детском саду; Использование схем, мнемотаблиц моделей в работе с детьми	апрель	Старший воспитатель, воспитатели	
9	Виды прогулок. Организация прогулки. День открытых дверей. Открытые просмотры (проведение молодыми специалистами прогулок) Подготовка к летней-оздоровительной компании. Подведение итогов.	май	Старший воспитатель, воспитатели	

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

«___» _____ 20__ г.

ОТЗЫВ
о результатах наставничества

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

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

3. Период наставничества: с «____» _____ 20____ г. по «____» _____ 20____ г

4. Информация о результатах наставничества:

а) наставляемый изучил следующий перечень вопросов: _____

б) наставляемый выполнил следующие задания, данные наставником: _____

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

г) наставляемому следует устранить следующие недостатки: _____

д) наставляемому следует дополнительно изучить следующие вопросы: _____

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

6. Дополнительная информация о наставляемом, (представляется при необходимости): _____
«____» _____ 20____ г

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников «_____» _____ 20__ г

Анкететы для молодого педагога Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да - Нет - Частично

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

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

- в календарно-тематическом планировании _____

- в составлении рабочей программы _____

- в составлении перспективного планирования _____

- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов _____

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

- в проведении организованной образовательной деятельности

- _____

- в проведении педагогической диагностики

- в проведении культурно-досуговых мероприятий

- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников

- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____

- в общении с коллегами, администрацией

- в общении с воспитанниками

- в общении с родителями воспитанников

- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность? - целесообразно организовать рабочее пространство _____

- формулировать цели, задачи

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

- мотивировать деятельность воспитанников

- формулировать вопросы проблемного характера

- создавать проблемно-поисковые ситуации

- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности

- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД

- организовывать сотрудничество между воспитанниками

- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников

- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении

- развивать способности воспитанников

- другое(допишите)_____

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

-самообразование;

- практико-ориентированный семинар;

- курсы повышения квалификации;

- мастер-класс;

-творческая лаборатория;

-индивидуальная помощь со стороны наставника;

-школа молодого педагога

-другое (допишите)_____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

-типы занятий, методика их подготовки и проведения

-методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе

-приемы активизации познавательной деятельности воспитанников

-оценка достижений воспитанников, динамики развития

-психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов

-урегулирование конфликтных ситуаций

- формы работы с родителями

- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками

к Программе «Педагог-педагог»

Анкета для молодого педагога

для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником.

Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой: - каждый день; - один раз в неделю;

- 2–3 раза в месяц; - вообще не встречались;

- другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю; - 2–1,5 часа в неделю; - полчаса в неделю;

- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»: - 30–70 процентов; - 60–40 процентов; - 70–30 процентов; - 80–20 процентов; -

другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы? - да, всегда; - нет, не всегда; - нет, никогда;

- другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить? - да, каждый раз после окончания задания; - да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог; - да, раз в месяц; - нет;

- другое _____ 6.

Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

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

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

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

Уважаемый педагог!

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

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

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

_____ «___» _____ 20__ г.

Анкеты для молодого педагога

Вводная анкета.

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да - Нет - Частично

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

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности? - в календарно-тематическом планировании

- в составлении рабочей программы _____ - в
составлении перспективного планирования _____

- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов _____

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

- в проведении организованной образовательной деятельности

- в проведении педагогической диагностики

- в проведении культурно-досуговых мероприятий

- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников

- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____

- в общении с коллегами, администрацией _____

- в общении с воспитанниками _____

- в общении с родителями воспитанников _____ -
другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство _____

- формулировать цели, задачи _____

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

- формулировать вопросы проблемного характера _____

- создавать проблемно-поисковые ситуации _____

- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности

- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД _____

- организовывать сотрудничество между воспитанниками _____

- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников _____

- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении _____

- развивать способности воспитанников _____
- другое (допишите) _____

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

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

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

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

Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы
Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником.

Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?

Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником? -

3,5–2,5 часа в неделю; - 2–1,5 часа в неделю; - полчаса в неделю; -
другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником?

Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое _____

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

- да, всегда;
- нет, не всегда; - нет, никогда; -
другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- другое _____

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

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

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

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____ (Ф.И.О.)

Наставник: _____ (Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка; 2 –

средний уровень развития навыка; 1 –

развитие навыка не проявляется.

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

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

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

Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на уровне.

Рекомендации:

В дальнейшем необходимо продолжать развивать

навыки, в особенности навыки

Приложение № 10
к Программе «Наставничество в ДОУ»

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

Наименование МБДОУ с.Князе-Волконское за _____уч год

Ф.И.О. наставника, должность,

№ приказа и дата назначения наставника _____

Педагогический стаж работы наставника _____

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

Дата начала и окончания работы наставника с молодым педагогом _____

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

Профессиональные знания и умения

№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						
4						

Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)

Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)

Руководитель _____ «____» _____ 20____ г.

Наставник _____ «____» _____ 20__ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____

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