

Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение центр развития  
ребёнка – детский сад «Аленький цветочек»

**ПРИНЯТО:**

Педагогическим советом  
(протокол от 29.08.2024 №1)

Утверждаю  
Директор  
МДОАУ црр – д/с «Аленький  
цветочек»

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат  
00D449AF0044342C8A7DE716D96805FB70  
Владелец Вансович Наталья Семёновна  
Действителен с 04.07.2023 по 26.09.2024

## **Программа организации наставничества**

### **«Успешный педагог»**

Введено в действие приказом  
от 29 августа 2024г № 349-од

г. Пыть-Ях

<b>Содержание</b>		<b>Страница</b>
<b>Раздел 1. Пояснительная записка</b>		
<b>1.1.</b>	Актуальность и новизна программы	3
<b>1.2.</b>	Цели и задачи программы	5
<b>1.3.</b>	Планируемые результаты реализации программы	6
<b>1.4.</b>	Основные принципы Программы	7
<b>Раздел 2. Содержательный раздел</b>		
<b>2.1.</b>	Этапы и сроки реализации программы	7
<b>2.2.</b>	Организационные основы наставничества	8
<b>2.3.</b>	Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения	10
<b>2.4.</b>	Перечень программных мероприятий	11
<b>2.5.</b>	Механизм реализации программы	12
<b>2.6.</b>	Система контроля	13
<b>Раздел 3. Оценка эффективности реализации Программы</b>		
<b>3.1.</b>	Оценка эффективности реализации Программы	13

## **РАЗДЕЛ 1.**

### **Пояснительная записка**

Программа организации наставничества «Успешный педагог» 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».

#### **1.1. Актуальность и новизна программы**

*«Учитель и ученик растут вместе»  
Конфуций*

Программа наставничества «Успешный педагог» является универсальной моделью построения отношений внутри дошкольного образовательного учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

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. Сейчас, когда постоянно появляются и меняются направления, профессии, стратегии и стандарты, технологии, методы, приемы, возникают требования к сопровождению процесса поиска и способов достижения результатов, нужны наставники для обсуждения, рефлексии и анализа опыта, для углубления, конкретизации или изменения деятельности. Наставничеству уделяется большое внимание со стороны государства, органов местного самоуправления, при этом слово «наставник» понимается по-разному.

Профессиональный стандарт педагога задает нам работу в направлении «педагог-наставник». Такой наставник нужен сегодня и молодым педагогам дошкольного образовательного учреждения.

**Актуальность.** Проблема наставничества действительно очень актуальная. Наставничество – не просто передача социального опыта, а передача социального капитала. И основные линии, связанные с наставничеством, уже так или иначе просматриваются. Это, с одной стороны, работа с молодыми педагогами. В рамках образовательного процесса вырисовываются новые модели наставничества. Наряду с традиционными формами наставничества появляются новые, обусловленные потребностью быстро реагировать на постоянно происходящие изменения, быстро включаться в новые процессы.

На сегодняшний день существует единая система подходов в наставничестве, среди которых традиционное сопровождение молодых специалистов опытными наставниками и внедрение «кураторской методики», сущность которой сводится к взаимным посещениям парой педагогов образовательной деятельности и совместном их обсуждении в присутствии третьего лица, курирующего их деятельность.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

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

**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.

Наставляемым может стать любой педагогический работник до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет, на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

В МДОАУ црр-д/с «Аленький цветочек» (далее по тексту – ДОУ) это:

- Педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ;
- Педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3 лет;
- Педагоги, не имеющие квалификационной категории.

**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 самосовершенствованию наставляемого.

Наставниками могут быть успешные опытные педагоги ДОУ, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели

наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

**Куратор** – сотрудник (заместитель директора по методической работе) ДООУ, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы, формирование комплекта материалов, необходимого для организации работы куратора программы наставничества в ДООУ (представлены в приложениях № №1-5).

Использование системы наставничества в ДООУ позволяет молодым специалистам 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 специалист быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.

### **1.1. Цели и задачи программы**

**Цель:** успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри дошкольного образовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в дошкольном образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

### **1.2. Планируемые результаты освоения программы**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь дошкольного образовательного учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в ДООУ. Наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри ДООУ.

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

С позиции администрации ДООУ наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет ДООУ 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 специалисту 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 специалистом. Таким образом, наставничество позволяет:

- повысить уровень удовлетворенности собственной работой и улучшить психоэмоциональное состояние;
- увеличить число специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в ДООУ;
- усвоение воспитанниками образовательной программы дошкольного образования на 100%;
- сократить число конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; увеличить число собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
- увеличить долю молодых специалистов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 10%;
- участвовать молодым специалистам в форсайт – центрах, клубах, городских педагогических сообществах.

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. Им может быть выбран только тот работник ДОУ, 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 3-х лет;
- первую или высшую квалификационную категорию;
- желает стать педагогом – наставником.

### **1.3. 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.**

### **Содержание программы**

#### **2.1. Этапы и сроки реализации программы**

Программа 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 ДОУ и рабочей документацией; педагогическое самообразование и

самовоспитание молодого специалиста, городских педагогических сообществ; участие в работе методических объединений, творческих групп; участие в образовательной деятельности и мероприятиях ДОУ.;

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.*

Куратор и педагог - 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 МДОАУ црр-д/с «Аленький цветочек». Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого педагога на должность.

Руководство деятельностью наставников осуществляет куратор (заместитель директора по методической работе).

Директор ДОУ и куратор (заместитель директора по методической работе) выбирают наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Наставник может иметь одновременно не более двух наставляемых.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются директором ДОУ.

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



Замена наставника производится приказом директора ДООУ в случаях:

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

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами ДООУ целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам 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 об организации наставничества в ДООУ;
- приказ директора о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами.

По окончании срока наставничества педагог – наставник в течение 10 дней должен сдать куратору (заместителю директора по методической работе) следующие документы: отчет о проделанной работе, план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой педагога – наставника, о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога, анкету наставляемого, анкету наставника.

### **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, круглый стол.

### **2.4. Перечень программных мероприятий**

- Мероприятия, направленные на решение задач Программы, с указанием сроков, необходимых для их реализации (приложение 5).
- План мероприятий (приложение 6).
- Примерный План работы с молодым педагогом педагога – наставника на учебный год (приложение 7).

## 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 куратор (заместитель директора по методической работе), который несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.

Куратор программы:

- осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации ее основных механизмов;

- подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу;

- подготавливает по окончании года проект о ходе реализации программы.

- организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий.

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые специалисты ДОУ.

Молодые специалисты:

- 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 ежемесячной 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 директор ДОУ.

## 2.6. Система контроля

**Цель:** выявить эффективность процесса реализации Программы

**Задачи:**

- Определение проблем, причин их возникновения;
- Проведение корректирующих воздействий, направленных на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами.
- Контроль деятельности молодых педагогов (приложение 9).

### Раздел 3 Оценка эффективности реализации Программы

#### 3.1. Мониторинг и оценка эффективности реализации Программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программы 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:

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

**Этап 1.** Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник – наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения ДООУ, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри ДООУ, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программы наставничества направлен на две ключевые цели:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;

– оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри ДООУ и сотрудничающих с нами организаций.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить:

– сбор и анализ обратной связи от участников и куратора (метод анкетирования);

– обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

– контроль хода программы наставничества;

– описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;

– определение условий эффективной программы наставничества;

– контроль показателей социального и профессионального благополучия;

– анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT – анализ реализуемой программы наставничества (таблица 1).

Таблица 1

SWOT – анализ первого этапа мониторинга

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения SWOT – анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

SWOT – анализ проводит куратор программы (заместитель директора по методической работе).

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программы, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора (заместителя директора по методической работе).

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.

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент реализации образовательных проектов на базе ДОУ;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

**Этап 2.** Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество изменений в освоении воспитанниками образовательной программы дошкольного образования;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

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

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить:

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

- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества изменений в освоении воспитанниками образовательной программы дошкольного образования;
- степени включенности воспитанников в образовательный процесс;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в ДОО.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары «наставник – наставляемый».

Оценку степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков, а также оценку качества изменений в освоении воспитанниками образовательной программы дошкольного образования можно провести с помощью материалов, представленных в Приложении 4.

Среди оцениваемых параметров:

- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для директора);
- ожидаемый и реальный уровень включенности (для директора)

## **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 ООД 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 ДОУ (в коллективе 45% педагогов – стажистов) 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-pedagogamivdou?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-metodobucheniya-personala-pomosch-molodyim-spetsialistam-na-novoyrabote>.
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/orolinastavnichestva-v-doshkolnomobrazovatelnom-uchrezhdenii>



### Анкета для подбора потенциальных наставников

Имя кандидата на роль педагога – наставника:		Для отметок директора ДОУ, Куратора
Характеристики, по которым можно определить, подходит ли наставник для работы		
1	Взаимосвязь (построение доверительных взаимоотношений с подопечными)	
1.1.	Педагог умеет слушать	
1.2.	Педагог уважает своих коллег	
1.3.	Педагогу нравится делиться опытом с коллегами	
1.4.	Педагог умеет эффективно делиться педагогическими идеями	
1.5.	Педагогу нравится взаимодействие с подопечными (менее опытными коллегами)	
1.6.	Другие педагоги ДОУ с удовольствием работают/общаются/учатся у данного педагога	
1.7.	Педагог готов выделить время на обучение менее опытных коллег (посещение непрерывной образовательной деятельности, режимных моментов и т.д.)	
1.8.	Педагог является примером для коллег в организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ	
2.	Формирующее оценивание (объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения)	
2.1.	Педагог умеет (или имеет потенциал) собирать данные для выявления потребностей подопечных	
2.2.	Педагог умеет (или имеет потенциал) анализировать данные для выявления потребностей подопечных	
2.3.	Педагог умеет (или имеет потенциал) определять стратегию для развития зон роста подопечного	
2.4.	Педагог умеет (или имеет потенциал) определять ресурсы для развития зон роста подопечного	
2.5.	Педагог умеет (или имеет потенциал) использовать данные для оценки успешности подопечного	
2.6.	Педагог умеет (или имеет потенциал) предоставлять объективную обратную и формирующую связь подопечным коллегам	
2.7.	Педагог имеет опыт предоставления обратной связи	
3	Коучинг (реализация поэтапного развития и обучения подопечного)	

3.1.	Педагог обладает глубокими знаниями в воспитании детей дошкольного возраста	
3.2.	Педагог использует инновационные технологии	
3.3.	Педагог внимателен к потребностям подопечных в обучении и развитии	
3.4.	Педагог обладает временем и компетенциями для своевременного оказывания поддержки подопечным	
4.	Поддержка (помощь подопечному в поиске собственного пути)	
4.1.	Педагог способен (или имеет потенциал) постепенно развивать подопечного, не предоставляя готовые правильные ответы и решения сразу	
4.2.	Педагог активно содействует профессиональному развитию коллег/подопечных и радуется их успехам (даже если они превосходят его личные успехи)	
4.3.	Педагог идет в ногу со временем и владеет информацией о требованиях профессионального стандарта	
Общее количество положительных отметок ( $\geq 15$ )		

Благодарим Вас за уделенное время!

**Анкета для выявления потребностей молодого специалиста**

Перед Вами анкета, которая поможет Вам определить, какими знаниями и навыками Вы уже обладаете и на каких зонах роста Вам необходимо сфокусироваться в работе с наставником! Отметьте галочкой секции, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области. В последнем столбце отметьте пункты, по которым Вы бы хотели вести тесную работу с наставником (всего 7 пунктов)

- A. Низкая степень владения компетенциями
- B. Степень владения компетенциями ниже среднего
- C. Средняя степень владения компетенциями
- D. Степень владения компетенциями выше среднего
- E. Высокая степень владения компетенциями

№ п/п	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым Вам требуется помощь наставника
<b>Часть 1. Компетентный педагог</b>							
1.1.	Планирование воспитательно-образовательного процесса						
1.2.	Организация различных видов деятельности						
1.3.	Составление технологической карты и организация непрерывной образовательной деятельности						
1.4.	ФГОС ДО						
1.5.	Эффективное и целесообразное использование ИКТ в образовательном процессе						
1.6.	Помощь в организации режимных моментов						
1.7.	Оценка качества освоения воспитанниками образовательной программы дошкольного образования						
1.8.	Организация работы с детьми ОВЗ (гиперактивными детьми)						
1.9.	Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми или с детьми с особыми образовательными потребностями						
<b>Часть 2. Инновационные практики</b>							
2.1.	Организация образовательного						

	процесса с применением инновационных технологий						
2.2.	Организация инновационной проектной деятельности						
2.3.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в групповом помещении						
2.4.	Ведение индивидуальной карты развития ребенка						
2.5.	Применение инновационных технологий в организации оценки качества освоения воспитанниками образовательной программы дошкольного образования						
<b>Часть 3. Ответственный наставник</b>							
3.1.	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера						
3.2.	Использование различных психологических приемов для оказания целенаправленной поддержки						
<b>Часть 4. Успешный лидер</b>							
4.1.	Владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития						
4.2.	Работа с узкими специалистами в области педагогики и психологии, логопедии						
4.3.	Взаимодействие с семьями воспитанников						
4.4.	Лидирующая позиция в организации совместных мероприятий или проектов для родительской общественности						
4.5.	Лидирующая позиция в организации инновационных мероприятий или проектов для воспитанников						

Благодарим Вас за уделенное время!



	наставником?										
10.	Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации										
11.	Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника										
12.	Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?										
13.	Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и организация педагогических мероприятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда					

Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---

Что особенно ценно для Вас в программе?

---

Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]



	совместной работой						
12.	Насколько часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и организация педагогических мероприятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда	

Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---

Что особенно ценно для Вас в программе?

---

Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]





13.	Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и организация педагогических мероприятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
-----	--	-------------	-------	-------	----------	---------

14. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---



---

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

---



---

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

---



---

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

21. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

22. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

23. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

## Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

---

### Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

№ п/п	Критерии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Эффективность программы наставничества										
2.	Насколько комфортно было работать в программе наставничества										
3.	Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
4.	Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации										
5.	Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?										
6.	Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?										
7.	Качество программы профессиональной адаптации										
8.	Включенность наставляемого в процесс										
9.	Насколько Вы довольны совместной работой?										
10.	Насколько оправдались Ваши ожидания										
11.	Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и организация педагогических мероприятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто		Часто		Редко		1-2 раза		Никогда	

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

---

---

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

---

---

15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

17. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

18. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

19. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Приложение 4

### **Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества Форма наставничества «Наставник - наставляемый»**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников:

Из них:

Довольны совместной работой:

Довольны результатом:

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в реализации программы наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данном ДОУ в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ДОУ	

После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост освоения воспитанниками образовательной программы дошкольного образования	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данном ДОО в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ДОО	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

#### **Личностная оценка наставников**

Всего участников:

Из них:

Довольны совместной работой:

Довольны результатом:

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данном ДОО в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

**Анкета куратора**  
**Количественный анализ результатов программы наставничества**

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (Z = x - y)	Значение в процентах (Z/X*100)
Количество воспитанников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
Количество жалоб от родительской общественности				
Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
Участие в творческих конкурсах педагогического мастерства				
Количество мероприятий профориентационного мотивационного и практического характера				



В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Приложение 5

№	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Итоговый документ
Организационные мероприятия:				
1	Утверждение Программы на учебный год на педагогическом совете № 1	сентябрь	Куратор (зам зав по ВМР)	Протокол № 1 Приказ
2	Размещение информации на сайте (информирование общественности)	сентябрь	Ответственный за работу официального сайта	Информация на официальном сайте ДООУ
Мероприятия по реализации программы:				
1	Контроль: визуальный открытые просмотры деятельности, режимных моментов	В течение года (план работы учреждения на учебный год)	Заведующий Куратор (зам зав по ВМР)	Бланки контроля, справки Протоколы совещаний
2	Документальный контроль	В течение года (План административного контроля)	Заведующий Куратор (зам зав по ВМР)	
3	Отчётность: «Результативность работы педагогов – наставников»	Ежеквартально	Куратор (зам зав по ВМР)	
4	Анализ работы по реализации Программы на итоговом Педагогическом совете	Май	Куратор (зам зав по ВМР)	Протокол педсовета



### План мероприятий Программы

Форма проведения	Тема	Основные вопросы содержания	Дата проведения	Ответственный	Наглядность / отчётность
Анкетирование		Выявить уровень притязаний молодого специалиста к педагогической деятельности	сентябрь	Куратор (зам директора по МР)	Анкета / анализ анкет
Педагогический совет №1 «Организационный»		Утверждение списка педагогов – наставников и молодых специалистов	август	Куратор (зам директора по МР)	Протокол педагогического совета, приказ о решении педагогического совета
Организация прохождения курсов повышения квалификации наставников		Организация работы наставника (тьюторская работа, сопровождение наставляемого)	сентябрь, октябрь	Куратор (зам директора по МР) Наставник	Удостоверение
Семинар – практикум	Наставничество, как элемент системы развития персонала в учреждении	Разработка плана работы педагогов – наставников	до 20 сентября	Куратор (зам директора по МР)	График и план работы наставников
Семинар – практикум	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение: «Закон об образовании в Российской Федерации» №273 – Ф 3 от 21 декабря 2012г.	до 1 октября	Куратор (зам директора по МР)	Запись в журнале ознакомления с нормативными документами

		СанПиН 2.4.1.3049-13 от 30 июля 2013г. (с изменениями и дополнениями) «Порядок организации и осуществление образовательной деятельности по образовательной программе ДО» от 30 августа 2013г. №1014 ФГОС ДО			
Тренинг для наставников		Оказание помощи педагогу – наставнику в установлении и поддержании эмоционального контакта с молодыми специалистами	до 20 октября	Педагог – психолог	Протокол
Круглый стол для молодых специалистов	«Возможные проблемы на разных возрастных этапах развития»	Определить: Причины возникновения Работа по коррекции проблем	до 10 ноября	Педагог – психолог	Протокол
Проведение тренинга	Девиз: «Я не воспитатель – я только учусь!»	«Снежный ком» Комплименты Поделиться педагогическими случаями (опытом) Моя первая удача	до 20 декабря	Куратор (зам директора по МР) Педагог – наставник	Картотека коммуникативных игр, вежливых слов, комплиментов

		Создать ситуацию успеха Способствовать повышению уверенности в себе.			
Мастер – класс педагогов - наставников	Секреты мастерства	Анализ и оценка результативности проведения непрерывной образовательной деятельности. Использование в работе ИКТ, инновационных технологий	до 20 января	Педагог – наставник	Самоанализ проведения педагогического мероприятия
Обзор новинок методической литературы		Анализ и оценка методической литературы	до 10 февраля	Педагог – наставник	
Взаимопосещение непрерывной образовательной деятельности	Открытые просмотры педагогических мероприятий	Анализ и оценка результативности проведения непрерывной образовательной деятельности. Использование в работе ИКТ, инновационных технологий	до 20 марта	Педагог – наставник	Самоанализ проведения педагогического мероприятия
Неделя открытых дверей	Посещение мероприятий	Обогащение педагогического опыта молодого специалиста	до 30 апреля	Педагог – наставник	Объявление об открытых мероприятиях. Конспекты. Продуктивная

					деятельность детей.
Анкетирование	«Эффективность наставничества в дошкольном образовательном учреждении»	Анализ деятельности молодых и вновь прибывших педагогов Выявить уровень профессиональной компетентности молодого специалиста	до 15 мая	Куратор (зам директора по МР)	Анализ анкет
Педагогический совет № 5 «Итоговый»	Что дал мне этот год? Копилка предложений	Подведение итогов работы Анализ профессиональной компетентности педагогов	до 30 мая	Куратор (зам директора по МР)	Протокол педагогического совета, приказ о решении педагогического совета

**Примерный План работы с молодым педагогом педагога – наставника**

**ПЛАН**  
**профессионального становления молодого педагога**  
**в должности «воспитатель ДОУ»**

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. педагога)  
на 20 \_\_\_\_ /20 \_\_\_\_ учебный год

педагог-наставник \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. педагога)

Пыть-Ях, 20\_\_

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого педагога в трудовой процесс и общественную жизнь ДООУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДООУ кадрового ядра.

**Задачи:**

- обеспечить условия наиболее легкой адаптации молодых педагогов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности молодого педагога в соответствии с ФГОС ДО;
- оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- создание условий для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- привитие интереса к педагогической деятельности.

Дата	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат
<b>Сентябрь</b>	Изучение нормативно-правовой базы	Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, Конвенции ООН о правах ребенка	Выработка рекомендаций по планированию деятельности: по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей	Изучение методических рекомендации об особенностях воспитательной работы с детьми раннего /или дошкольного возраста. Подготовка к составлению плана самообразования
	Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Изучение ООП, АООП, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога		
	Корректировка методической темы самообразования	Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год		
	Участие в городском педагогическом сообществе «Педагог НВ»	Изучение перспективного плана работы педагогического сообщества «Педагог НВ»	Участие в заседаниях, обсуждение вопросов	Повышение уровня профессиональной компетентности

<b>Октябрь</b>	Помощь в составлении календарного и карточного планирования	Структура календарного планирования Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно – образовательного процесса	Просветительское занятие	Создание накопительной папки практических материалов по теме
	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Педагогическое самообразование Участие в методической работе		
<b>Ноябрь</b>	Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации.	Посещение педагогического совета по теме. Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций
	Имидж педагога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения		
	Открытые просмотры непрерывной образовательной деятельности педагогов-наставников	Методика проведения непрерывной образовательной деятельности		
	Самоанализ НОД	Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии		
<b>Декабрь</b>	Как провести эффективно утренник. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями	Обмен опытом	Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений
<b>Февраль</b>	Открытые просмотры у молодого педагога	Методика проведения непрерывной образовательной деятельности	Интерактивные уроки	Составление анализа, самоанализа НОД
<b>Март</b>	Портфолио достижений педагога	Общие положения портфолио	Обучающее занятие, мастер – классы	Выработка рекомендаций

	Создание персонального сайта	педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио, персонального сайта Оценивание материалов портфолио, персонального сайта		
<b>Апрель</b>	Система мониторинга в ДОУ	Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития)		
<b>Май</b>	Самообразование воспитателя	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию		
	Итоги первого года наставничества	Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества		

**План профессионального становления молодого педагога второго года работы в должности «воспитатель ДОУ»**

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых педагогов, тесное вовлечение молодого педагога в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

**Задачи:**

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого педагога, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний на СЗД, получение первой квалификационной категории;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства в номинации «Педагогический дебют»;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в городских педагогических сообществах, Форсайт – центрах;



– прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

<b>Дата проведения</b>	<b>Вопросы для обсуждения</b>	<b>Форма проведения</b>	<b>Результат</b>
В течение периода наставничества	Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым педагогом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности
	Выбор темы самообразования, составление портфолио, ведение персонального сайта, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио, персонального сайта
	Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Создание развивающей предметно-пространственной среды	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Подготовка к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки профессиональной деятельности, получение первой квалификационной категории	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Подготовка к участию в конкурсе профессионального	Консультирование, тренинг	Выработка рекомендаций

	мастерства в номинации «Педагогический дебют»;		
На конец второго года наставничества	Подготовка к летней оздоровительной компании: – ведение документации в летний период; – оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы
	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»

### Оценка эффективности реализации Программы

№	Наименование показателей Программы	Базовый индикатор на начало реализации Программы	Индикатор результативности за год		Конечный результат реализации Программы
			2020-2021	2021-2022	
1.	Доля молодых педагогов в общей численности педагогических работников учреждения	7 педагогов – 20%	7 педагогов – 20%	9 педагогов – 25%	Увеличение доли молодых педагогов в общей численности педагогических работников ежегодно
2.	Доля молодых педагогов, участвующих в заседаниях городских педагогических сообществах	100%	100%	100%	100% участие молодых педагогов в заседаниях городских педагогических сообществах
3.	Доля молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию	7 педагогов – 20%	7 педагогов – 20%	9 педагогов – 25%	Увеличение доли молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию ежегодно до 9%
4.	Доля молодых педагогов, самостоятельно освоивших информационное пространство	7 педагогов – 20%	3 педагога – 9%	6 педагогов – 18%	Увеличение доли молодых педагогов, самостоятельно освоивших информационное пространство ежегодно до 9 %
5.	Доля обученных молодых педагогов на курсах повышения квалификации	7 педагогов – 20%	3 педагога – 9%	6 педагогов – 18%	Увеличение доли молодых педагогов, обученных на курсах повышения квалификации ежегодно до 9%

6.	Результативное участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях	5 конкурсов	10 конкурсов	10 конкурсов	Результативное участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях ежегодно (10 конкурсов)
7.	Доля молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	3 педагога – 9%	3 педагога – 9%	6 педагогов – 18%	Увеличение доли молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня ежегодно

**Контроль деятельности молодых специалистов**

№	Вопросы контроля	Дата контроля	Форма контроля	Контрольная документация	Ответственный за контроль
1	Знание программ и технологий, реализуемых в ДОУ	Через 3 месяца с даты поступления	Собеседование	Карта персонального контроля	Куратор (зам директора по МР)
2	Посещение НОД педагогов – наставников	В течение года	Совместный анализ занятий	Карта персонального контроля	Куратор (зам директора по МР) Педагог – наставник
3	Участие педагога в педагогических мероприятиях учреждения	В течение года	Выступление на инструктивно-методических совещаниях, педагогических советах, семинарах	Карта персонального контроля	Куратор (зам директора по МР)
4	Проверки	По плану	Посещение НОД	Карта персонального контроля	Куратор (зам директора по МР)
5	Наставничество	В течение года	Беседа с наставником	Годовой план, анализ	Куратор (зам директора по МР)
6	Работа с родителями	1 раз в квартал	Анализ документации, беседа с родителями	Карта персонального контроля, личное портфолио, персонального сайта	Куратор (зам директора по МР)
7	Педагогическая документация	В течение года	Анализ документации	Анализ планов, индивидуальных планов по самообразованию, по подготовке к НОД и др.	Куратор (зам директора по МР)
8	Организация работы по самообразованию с	В течение года	Анализ документации, посещение педагогически	Карта персонального контроля	Куратор (зам директора по МР)

	воспитанниками		х мероприятий		
9	Социальная активность, участие в конкурсах различного уровня	В течение года	Посещение городских мероприятий, подготовка и участие в конкурсе	Материалы конкурсов	Куратор (зам директора по МР)
10	Участие в городских методических объединениях	В течение года	Выступление на методических объединениях, форсайт – центрах	Карта персонального контроля	Куратор (зам директора по МР)

**План проведения консультаций и семинаров – тренингов  
для молодых специалистов**

№	Вид деятельности	Тема	Длительность	Сроки проведения
1	Семинар – практикум	Психологические особенности детей дошкольного возраста	2 часа	Сентябрь
2	Круглый стол	Характеристики возраста детей-дошкольников	1 час	Сентябрь
3	Мастер-класс	Общение с ребенком – тренинг взаимодействия	1,5 часа	Октябрь
4	Тренинг (занятие 1)	Общение с ребенком – «Обратная связь»	1,5-2 часа	Октябрь
5	Тренинг (занятие 2)	Общение с ребенком – «Обратная связь (продолжение)»	1,5-2 часа	Ноябрь
6	Тренинг (занятие 3)	Общение с ребенком – «Активное слушание»	1,5-2 часа	Ноябрь
7	Тренинг (занятие 4)	Общение с ребенком – «Правила поведения»	1,5-2 часа	Ноябрь
8	Семинар – практикум	Секреты хорошей дисциплины	2 часа	Декабрь
9	Тематический тренинг	Наказывая, подумай зачем	2 часа	Декабрь
10	Семинар с элементами тренинга	Как предупредить и преодолеть нарушения в эмоциональном развитии детей	2 часа	Январь
11	Семинар – практикум	Особенные дети	1-1,5 часа	Январь
12	Семинар – практикум с элементами тренинга	Непопулярные дети. Возможности педагогической коррекции	1,5-2 часа	Февраль
13	Мастер – класс	Создание психологического комфорта в группах детского сада	2 часа	Февраль
14	Семинар – практикум	Место игры в обучении ребенка-дошкольника	1,5-2 часа	Март
15	Семинар – практикум с элементами тренинга	Самопрезентация педагога	1,5-2 часа	Март

16	Консультация	Инновационный подход к взаимодействию с родителями детей раннего возраста	1,5-2 часа	Апрель
17	Семинар – практикум с элементами тренинга	Установление позитивных отношений с родителями и детьми	1,5-2 часа	Апрель
18	Консультация	Формирование позиции сотрудничества педагогов с детьми и их родителями	1,5-2 часа	Апрель
19	Семинар – практикум	Стрессоустойчивость или методы сохранения психосоматического здоровья	1,5-2 часа	Май
20	Семинар – практикум с элементами тренинга	Профилактика психоэмоциональных перегрузок и эмоционального выгорания педагогов	1,5-2 часа	Май