**«УТВЕРЖДЕНО»**

**приказ заведующего «Детский сад**

**комбинированного вида «Радуга»**

**от 03.09.2024 № 569**

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**муниципального автономного дошкольного**

**образовательного учреждения**

**«Детский сад комбинированного вида «Радуга»**

**на 2024 – 2027 годы**

**г. Югорск**

**2021 г.**

1. **ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«Детский сад комбинированного вида «Радуга»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование  Программы | Программа наставничества муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Радуга» (далее по тексту – Программа) |
| Основания для разработки Программы | Национальный проект «Образование», утверждённый президиумом Совета при Президенте РФ (протокол от 03.09.2018 №10). |
| Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р - 145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» |
| Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» |
| Приказ Минтруда России № 544 от 18.10.2013г. "Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» |
| Устав муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Радуга» (далее по тексту ДОУ). |
| Программа Развития муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Радуга» |
| Статус программы | Комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. |
| Назначение Программы | Программа направлена на становление молодого специалиста и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности. |
| Разработчики Программы | Кутузова Т.В., заведующий  Шабалина Н.Н., Антилова В.А., Булгакова К.А., заместители заведующего по ВиМР, Муромцева Е.К., старший воспитатель.  Педагогический коллектив «Детский сад комбинированного вида «Радуга» |
| Участники реализации основных мероприятий Программы | Администрация образовательного учреждения  Педагогический коллектив  Бюджетное учреждение профессионального образования ХМАО – Югры «Югорский политехнический колледж»  Социальные структуры. |
| Цель Программы | Создание условий для развития профессиональной компетентности молодых педагогов в педагогической практике |
| Задачи Программы | 1.Создать педагогические условия, обеспечивающие развитие профессиональной компетентности педагога дошкольного образовательного учреждения в работе с детьми дошкольного возраста;  2. Формировать профессиональные умения, накопление опыта.  3. Развивать творческие способности в самостоятельной педагогической деятельности;  4. Совершенствовать методическую работу по повышению профессиональной компетенции педагогов. |
| Срок реализации | Три года 2024 – 2027 годы |
| Приложение | Приложение 1 Персонализированная программа наставничества молодого педагога первого года работы.  Приложение 2 Персонализированная программа наставничества молодого педагога второго года работы.  Приложение 3 Персонализированная программа наставничества молодого педагога третьего года работы. |

1. **ВВЕДЕНИЕ**

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения существенных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала педагогов. В условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта и профессионального стандарта «Педагог» основная задача и руководителя, и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, начинающих педагогических работников, и вопрос **наставничества** сейчас как никогда актуален.

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогощающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

В педагогической деятельности это возможность реализовать повышение профессиональной компетентности педагогов, а также такая форма взаимодействия, которая способствует профессиональной адаптации начинающих педагогических работников.

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

• новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;

• различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;

• необходимое взаимодействие семьи и ДОУ в новых условиях требует подготовки педагогов к работе с родителями.

Программа организации наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида «Радуга» - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов.

Её главное направление - оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

**Актуальность.**

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

**Проблема**.

Недостаточно высокий уровень профессиональный компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа «Наставничество» направлена на профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

**Цель:** Оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Достижение цели через решение следующих **задач:**

1.Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;

3. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе; изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;

4. Активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества, муниципального, регионального и федерального уровней;

5. Обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;

6. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

7. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

**Ожидаемые результаты.**

**для молодого специалиста:**

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- разработка собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;

- наличие портфолио у каждого молодого педагога;

- успешное прохождение процедуры аттестации.

**для наставника:**

- эффективный способ самореализации;

- повышение квалификации;

- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

**для образовательной организации:**

- успешная адаптация молодых специалистов;

- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательной организации.

**II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному. Наставничество в «Деткий сад комбинированного вида «Радуга» является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности.

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. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы. В дошкольной образовательной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.

2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (колледжа), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа «Наставничество» способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство,

2. Профессиональное самоопределение,

3. Творческая самореализация,

4. Проектирование профессиональной карьеры,

5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.

6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

**Направления в становлении педагога (воспитателя):**

|  |  |
| --- | --- |
| **Направления** | **Содержание направления** |
| Профессионализация. | Появление новых профессиональных качеств и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество |
| Социализация. | Появление новых качеств личности |

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

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

**Критерии отбора наставников**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификация сотрудника | Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества. |
| Показатели результативности | Стабильно высокие результаты образовательной деятельности  Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников. |
| Профессиональные знания и навыки | Доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;  Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками.  Владение информационно-коммуникационными технологиями. |
| Профессионально важные качества личности. | Умение обучать других  Умение слушать  Умение говорить (грамотная речь)  Аккуратность, дисциплинированность  Ответственность  Ориентация на результат. |
| Личные мотивы к наставничеству | Желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам)  Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации |

**III. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

**I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:**

• Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.

• Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами.

• Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.

• Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

**II Основной этап.**

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

**Основной этап включает в себя:**

1.Изучение теоретического основания и содержания федеральной образовательной программы дошкольного образования.

2.Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.

3.Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.

4.Ознакомление молодых специалистов с организацией развивающей предметно- пространственной среды в группах.

5.Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.

6.Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.

7.Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.

8.Самообразование молодых специалистов.

9.Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОО и стимулирование роста уровня профессионально- педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.

2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.

3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого- педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.

4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально- педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).

5. Вовлечение молодых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.

6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.

7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.

8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.

9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.

10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.

11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.

12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).

13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

**Педагог-наставник:**

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;

- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;

- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;

- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;

- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;

- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

**Формы работы**, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОО, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

**III этап реализации программы - итоговый включает в себя.**

1. Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:

- в образовательной организации

- на муниципальном уровне

2. Анализ результатов работы на педагогическом совете.

3.Ежегодное подведение итогов работы.

4.Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

**IV. Механизм реализации программы.**

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на три года осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), заместителем заведующего по воспитательно-методической работе (кураторами).

В течение 3 лет реализуются персонализированные программы:

- Персонализированная программа наставничества молодого педагога первого года работы (Приложение 1),

- Персонализированная программа наставничества молодого педагога второго года работы (Приложение 2),

Персонализированная программа наставничества молодого педагога третьего года работы (Приложение 3).

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным 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 отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы «Наставничество» представляются на итоговом педагогическом совете.

**V. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога**.

Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций) используется и как анкета самооценки, которая выявляет умения молодого педагога самостоятельно оценить уровень сформированности своих профессиональных умений (компетенций).

Результаты оценки и самооценки молодого педагога определяют пути  
совершенствования, направления развития, профессионального роста молодого специалиста в процессе профессиональной деятельности и позволяют оценить уровень эффективности взаимодействия с наставником в процессе профессиональной адаптации/

Для оценки уровня сформированности профессионально значимых умений  
(компетенций) молодого специалиста в процессе взаимодействия с наставником в  
дошкольном образовательном учреждении разработана адаптированная диагностическая карта Н.В. Микляевой, Ю.В. Микляевой.  
Результаты оценки навыков молодого педагога заполняются в диагностической карте (Приложение 4).

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

– соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям  
программы;

– оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе;

– соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;

– наличие соответствующего психологического климата в учреждении;

– логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и  
правильность выбора основного направления взаимодействия;

– положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение  
работы.

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

– степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

– уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической  
деятельности;

– заинтересованность и включенность родителей (законных представителей);

– уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

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

– улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение  
ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;

– нормализация уровня тревожности;

– оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;

– повышение уровня самооценки наставляемого;

– повышение уровня позитивного отношения к учебе;

– активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

– степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.  
Организация систематического мониторинга наставнической деятельности позволяет четко отследить, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, какова динамика формирования, наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) качество реализации программы наставничества;

2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост  
участников и положительная динамика образовательных результатов.  
Мониторинг процесса реализации программы наставничества/

На первом этапе мониторинга ведется изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы в парах и группах наставник-наставляемый.

Мониторинг помогает 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 и задачи Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества.  
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения  
социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и  
сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: – сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); – обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;

– контроль за процессом наставничества; – описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;

– определение условий эффективного наставничества;

– контроль показателей социального и профессионального благополучия;

– анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых  
показателей.

В результате мониторинга появится материал, на основании которого можно будет сделать вывод о наличии сильных и слабых сторон участников программы, обозначатся расхождения между ожиданиями от реализации программы и реальными результатами.

Среди оцениваемых результатов:

– сильные и слабые стороны программы наставничества;

– возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

Мониторинг влияния программ на всех участников позволяет оценить изменения, происходящие у участников программы наставничества и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников в соответствии с образовательной и  
профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива.

Анализируя результаты, можно делать вывод о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс оценки результатов влияния программы на всех участников включает два под этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй - по итогам прохождения программы. Следовательно, все показатели, подлежащие оценке и контролю в результате прохождения программы, фиксируются два раза.

Задачи мониторинга программ наставничества:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар «наставник – наставляемый».

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник –наставляемый».

Первый этап мониторинга позволяет определить:

– взаимную заинтересованность сторон;

– научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к

личности наставника;

– экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;

– определение условий эффективного наставничества;

– анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.

Анализ характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

**Ожидаемые результаты.**

Результатом мониторинга является оценка динамики:

– развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;

– уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и  
профессионального образования;

– степени включенности, обучающихся в образовательные процессы организации; – качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью

Данные, полученные в результате анализа, позволят зафиксировать изменения в участниках программы наставничества, спрогнозировать их дальнейшее развитие. Также результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании изменения в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник наставляемый.

**VI. Контроль за осуществлением наставничества.**

В целях оперативного реагирования на адаптации молодых специалистов в коллективе, происходящие в образовательном учреждении необходимо осуществлять систематический контроль по всем направлениям деятельности, который представлен следующим образом:

**Заведующий**– общее руководство.

**Заместитель заведующего по ВМР, старшие воспитатели**– педагогический мониторинг (отслеживание уровня обеспечения молодыми специалистами соответствия состояния и результатов образовательного процесса  в соответствие с ФГОС дошкольного образования, СанПин,  качество реализуемого наставничества и его выполнение, предметно-развивающая среда, уровень развития детей в разных видах деятельности, готовность к обучению в школе, уровня реализации планируемых мероприятий наставников, педагога- психолога по работе с молодыми специалистами*).*

Отслеживание реализации наставничества фиксируется в индивидуальных картах развития молодого специалиста.

Таким образом, для наставничества в ОУ созданы все необходимые условия.

**План – график проведения контроля**

**за организацией наставничества в**

**«Детский сад комбинированного вида «Радуга»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Тема контроля | Методы контроля | Ответственный | Сроки проведения |
| 1. | Контроль за содержанием образовательного процесса   в группах | Документальный контроль, собеседование | Зам. зав. по  ВМР |  |
| 2. | Контроль за состоянием здоровья детей | Наблюдение,  Контрольные срезы | Зам. зав. по  ВМР  Ст. медсестра | ноябрь, апрель |
| 3. | Контроль за проведением непосредственно образовательной деятельности | Наблюдение,  Контрольные срезы | Зам. зав. по  ВМР  наставники | Декабрь апрель |
| 4. | Контроль за проведением образовательной деятельности, осуществляемой в режимных моментах | Наблюдение,  Контрольные срезы | Зам. зав. по  ВМР  наставники | Декабрь апрель |
| 5. | Оценка освоения детьми содержания реализуемой программы по образовательным областям с учётом образовательной нагрузки в каждой возрастной группе, где работает молодой специалист | Итоговые занятия, наблюдение | Зам. зав. по ВМР, инспекционно- контрольная служба | Октябрь, декабрь, май |
| 6. | Состояние работы по речевому развитию. | Анализ документации, собеседование, наблюдение    Анализ документации | Зам. зав. по ВМР, учитель- логопед | Декабрь |
| 8. | Самообразование, участие в метод.  работе ДОУ | Наблюдение, документальный контроль, собеседование | Зам. зав. по  ВМР, инспекционно- контрольная служба | Октябрь, ноябрь, январь, февраль |

**VII. Заключение.**

   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.

Программа «Наставничества» направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Она должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Приложение 4

**Индивидуальный план наставничества**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Содержание** | **Сроки** | **Форма работы** | **Ответственные** |
| Назначение наставника/наставников | сентябрь | Педагогический  совет | Руководитель |
| Утверждение индивидуальных планов работы наставников и  наставляемых. | октябрь | Заседание педагогического совета | Заместитель заведующего по ВиМР |
| 1. «Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе).  2. Правила оформления документации наставников,  наставляемых  3. Помощь в составлении календарно-тематического  планирования. | октябрь | Беседа,  консультации  работа наставника и наставляемого | наставники |
| Методы и организационные формы обучения. Рациональное применение методов обучения.  Работа с родителями (содержание, формы и методы работы).  Выбор приоритетной методической темы для самообразования. | сентябрь | Беседа,  консультации  работа наставника и наставляемого | наставники |
| Анализ образовательной деятельности. Виды анализа.  Индивидуализация и дифференциация в обучении:  различия, формы, методы. | ноябрь | Беседа,  консультации  работа наставника и наставляемого | наставники |
| Методы и приемы развития  познавательного интереса у  дошкольников.  Методика проведения досугов и развлечений | декабрь | Беседа,  консультации  работа наставника и наставляемого | наставники |
| Работа по организации развития и совершенствования предметно-пространственной среды | январь | Беседа,  консультации  работа наставника и наставляемого | наставники |
| Посещение мероприятий  опытных педагогов с целью  наблюдения и последующим  анализом | в течение  учебного  года | наблюдение,  анализ работа  наставника и  наставляемого | наставники |
| Выступление на заседании  педсовета о состоянии работы по теме самообразования.  Подведение итогов работы за учебный год.  Анализ качества дошкольного образования. | Апрель май | Отчёт результатах работы по теме  самообразования | наставляемый |

Приложение 5

**Примерный индивидуальный план траектории наставничества**

ФИО наставляемого / должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО наставника / должность\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ План работы на период с «\_\_\_\_» \_по « \_\_\_» \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Подведение итогов по данному плану « \_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Содержание (что конкретно посетить, освоить)** | **Цель/ планируемый результат** | **Сроки выполнения** | **Отметка о выполнении/ подпись наставляемого** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Ознакомлен(а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(подпись наставляемого)

Дата «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

Комментарии наставника / куратора о результатах выполнения данного плана, итогах прохождения наставничества: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись наставника \_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 6

**Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога по оценке уровня сформированности профессионально значимых умени(компетенций) в процессе взаимодействия с наставником**

Молодой воспитатель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

- баллом 4 оценивается высокий уровень развития умения;

- баллом 3 – средний уровень;

- баллом 2 – развитие ниже среднего уровня;

- баллом 1 – уровень развития умений совсем не проявляется.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели** | **Оценка** | | | |
| 4 | 3 | 2 | 1 |
| **Прогностические умения** | | | | | |
| 1. | Молодой воспитатель осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания образовательной программы дошкольного образования |  |  |  |  |
| 2. | Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, обозначенными образовательной программой |  |  |  |  |
| 3. | Умеет отбирать в соответствии с условиями деятельности и способов их объединения в процессе непосредственно образовательной, совместной и самостоятельной деятельности наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области образовательной программы |  |  |  |  |
| 4. | Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду соответственно интересам и возрасту воспитанников |  |  |  |  |
| 5. | Умеет планировать деятельность воспитанников как в  непосредственно образовательной деятельности, так и вне ее, не нарушая свободы выбора ребенка |  |  |  |  |
| **Организаторские и коммуникативные умения** | | | | | |
| 1. | Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана, связанного с усвоением содержания образовательной программы |  |  |  |  |
| 2. | Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия на обеспечение эффективных условий развития, воспитания и обучения детей |  |  |  |  |
| 3. | Умеет развивать познавательную активность и способности воспитанников в процессе усвоения образовательной программы |  |  |  |  |
| 4. | Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность в процессе непосредственно образовательной деятельности и вне ее, формировать мотивацию воспитанников к общению с педагогом и сверстниками |  |  |  |  |
| 5. | Может устанавливать конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, обозначенными в образовательной программе |  |  |  |  |
| 6. | Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества независимо от его успехов в процессе реализации образовательной программы |  |  |  |  |
| 7. | Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним |  |  |  |  |
| **Аналитические умения** | | | | | |
| 1. | Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями, а также с целями и задачами развития, воспитания и обучения, обозначенными образовательной программой |  |  |  |  |
| 2. | Умеет комплексно анализировать деятельность воспитанников и процесс ее формирования, развития психологических новообразований, интегративных качеств личности, способностей, умений и навыков |  |  |  |  |
| 3. | Умеет анализировать процесс формирования коллектива воспитанников и уровень их психолого-педагогической подготовленности к общению в условиях школы |  |  |  |  |
| 4. | Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами |  |  |  |  |

Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций) используется и как анкета самооценки, которая выявляет умения молодого педагога самостоятельно оценить уровень сформированности своих профессиональных умений (компетенций).

Результаты оценки и самооценки молодого педагога определяют пути совершенствования, направления развития, профессионального роста молодого специалиста в процессе профессиональной деятельности и позволяют оценить уровень эффективности взаимодействия с наставником в процессе профессиональной адаптации.

**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\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Приложение7

**Анкета для наставника.**

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации. 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 со стажером, для получения им необходимых знаний и навыков? |  |
| 2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям стажер? |  |
| 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, стажер готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству? |  |
| 6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера? |  |
| 7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для стажера 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 стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;  ♣ в основном самостоятельное изучение стажером 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 ДОУ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 8

**Анкета для наставляемого.**

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников.

Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1.Как можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

– каждый день;

– один раз в неделю;

– 2–3 раза в месяц;

– вообще не встречались.

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

– 3,5–2,5 часа в неделю

– 2–1,5 часа в неделю;

– полчаса в неделю;

3.Как строилось Ваше общение с наставником?

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

– 30–70 процентов;

– 60–40 процентов;

– 70–30 процентов;

– 80–20 процентов.

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

– да, всегда;

– нет, не всегда;

– нет, никогда.

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

– да, каждый раз после окончания задания;

– да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;

– да, раз в месяц;

– нет.