

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА
ДЕТСКИЙ САД № 68 «РОМАШКА»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МАДОУ ДС №68 «Ромашка»
_____ Т.Н.Градюк

КОПИЯ ВЕРНА

Программа наставничества «СТУПЕНЬКИ К МАСТЕРСТВУ»



г. Нижневартовск

Содержание Программы

№ п/п	Разделы Программы	Страница
1.	Информационная карта	3
2.	Пояснительная записка	5
3.	Цели, задачи, планируемые результаты программы	6
4.	Основные принципы Программы	7
5.	Кадровая система реализации программы	7
6.	Форма наставничества	8
7.	Содержание программы	9
8.	Мониторинг реализации программы	10
9.	Механизм реализации программы	12
10.	Система контроля	13
Заключение		14
Список используемых источников		15
Приложение		16

1. Информационная карта

1.	Полное название программы	Программа наставничества «Ступеньки к мастерству» МАДОУ ДС № 68 «Ромашка»
2.	Основание для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; ▪ Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года; ▪ Указ Президента России от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» ▪ 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 и программ среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» ▪ Региональный проект «Учитель будущего» (шифр проекта 059 – ПОО от 13.11.2018) ▪ Комплексная программа обновления кадров, включая развитие системы непрерывной подготовки и повышения квалификации учителей, утвержденная приказом департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 26.08.2014г. №1130 ▪ Программа развития МАДОУ г. Нижневартовска ДС №68 «Ромашка» на 2021-2025годы; ▪ Устав МАДОУ г. Нижневартовска ДС №68 «Ромашка»
3.	Авторы разработчики программы	Хоменко О.В., зам. зав. по ВМР Жуйкова Н.А., старший воспитатель Пшеничная Л.В., воспитатель
4.	Вид программы	Профильная программа
5.	Форма реализации программы	Групповая, индивидуальная
6.	Целевые группы	Педагогические работники до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет. Педагоги находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.
7.	Сроки реализации программы	1 год
8.	Цель программы	Успешное закрепление на месте работы или в должности молодого педагога, повышение его профессионального потенциала для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, обеспечивающих достижения качества образования.

9.	Задачи программы:	<p>1.Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога.</p> <p>2.Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДОУ.</p> <p>3.Организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам.</p> <p>4.Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.</p> <p>5.Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.</p>
10.	Краткое содержание программы	<p>Программа состоит из пояснительной записки (общие положения, анализ исходного состояния, цель и задачи). Обозначены сроки и условия реализации программы. Представлены основные программные мероприятия, направленные на повышение профессиональной компетентности педагогических кадров, намечены предполагаемые результаты реализации программы.</p>
11.	Ожидаемые результаты	<p><u>для Учреждения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – сокращение срока адаптации молодых педагогов; – наличие мотивации к профессиональному росту молодых педагогов; – развиты навыки коммуникации опытных и молодых педагогов в рамках командной работы; – улучшение морально-психологического климата внутри педагогического коллектива, сплочение коллектива. <p><u>для наставника:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – систематизированы и структурированы собственные знания и опыт; – расширен набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта; – рост самооценки наставника. <p><u>для молодого педагога:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – молодой педагог быстрее адаптируется в коллективе; – раскрывает свой потенциал, появляется уверенность в себе, повышается мотивация к профессиональному росту; – повышается уровень его педагогической компетенции; – получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

2. Пояснительная записка

Определяющим условием развития и модернизации образования сегодня, является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами. В связи с этим актуализируется проблема специалистов, молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут реализовать федеральные государственные образовательные стандарты и соответствовать профессиональному стандарту педагога. 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. От того, насколько хорошо педагоги сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит качество образования. Начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники, их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма. Приток молодых кадров поставил наше образовательное учреждение перед необходимостью создания условий для их успешной социализации и полноценной самореализации. Одним из таких условий является возрождение института наставничества, как эффективной формы профессиональной адаптации молодых педагогов.

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

Программа наставничества в нашем детском саду рассчитана на 2 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

3. Цели, задачи, планируемые результаты программы

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности молодого педагога, повышение его профессионального потенциала для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, обеспечивающих достижения качества образования.

Задачи:

1. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога.
2. Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДОУ.
3. Организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам.
4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
5. Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.

Планируемые результаты освоения программы

Результатом эффективной реализации программы будет:

для Учреждения:

- сокращение срока адаптации молодых педагогов;
- наличие мотивации к профессиональному росту молодых педагогов;
- развиты навыки коммуникации опытных и молодых педагогов в рамках командной работы;
- улучшение морально-психологического климата внутри педагогического коллектива, сплочение коллектива.

для наставника:

- систематизированы и структурированы собственные знания и опыт;
- расширен набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- рост самооценки наставника.

для молодого педагога:

- молодой педагог быстрее адаптируется в коллективе;
- раскрывает свой потенциал, появляется уверенность в себе, повышается мотивация к профессиональному росту;
- повышается уровень его педагогической компетенции;

получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

4. Основные принципы Программы

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

5. Кадровая система реализации Программы

Кадровая система реализации целевой программы наставничества в образовательной организации предусматривает три главные роли: куратор, наставник, наставляемый.

Важная роль в организации работы по внедрению целевой модели наставничества для педагогических работников до 35 лет отводится куратору в образовательной организации.

Куратор назначается приказом по образовательной организации.

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников;
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности молодых педагогов (наставляемых) в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором, который осуществляет сбор информации о потребностях начинающих педагогов – будущих участников программы. Информация о потребностях начинающих педагогов собирается с помощью анкетирования.

При формировании базы наставников куратор осуществляет сбор информации о педагогах, которых можно включить в состав наставников, отбор таких педагогов осуществляется по критериям

психологической, педагогической и профессиональной подготовленности а также прохождения ими обучения.

Второй главной ролью в целевой модели наставничества является наставник.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть успешные опытные педагоги, изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Для реализации задач целевой модели наставничества возможно выделение двух типов наставников:

- 1) **наставник – консультант** – помогает с организацией образовательного процесса. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- 2) **наставник – предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку отдельных дисциплин.

Наставником - предметником в ДООУ могут быть педагоги, владеющие компетенциями в какой –либо области, прошедшие обучение.

Например: наставник –предметник по шахматам, ИКТ – технологиям, финансовой грамотности и др.

Третьей главной ролью в целевой модели наставничества является наставляемый.

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, 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. Также это могут быть педагоги находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представления о традициях, особенностях образовательной организации. А также педагоги, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

6.Формы наставничества

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

В образовательном учреждении реализуется форма наставничества *«Педагог - педагог»*. Взаимодействие при реализации данной формы может быть организовано, как парой, так и группой участников программы наставничества. Преимущественно используется **традиционная форма наставничества «один на один»** - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в рамках реализации персонализированных программ наставничества. Форма наставничества

используется как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно – коммуникативных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн –сообщества, тематические интернет-порталы, интерактивный журнал и др. обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек)

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещениями и обсуждениями проведения 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 специалисту 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 квалификационную категорию.

В образовательном учреждении реализуется форма наставничества «Педагог - педагог».

7.Содержание программы.

Программа рассчитана на 2 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Организация наставничества включает в себя четыре этапа. (Приложение 1)

1 этап – подготовительный. На данном этапе проходит подготовка условий для запуска программы наставничества. Разработка анкет для педагогов наставников и наставляемых (Приложение 2)

2 этап – организационный. На данном этапе формируется база наставников и наставляемых по результатам анкетирования, формируются пары (наставник/наставляемый). Проходит обучение наставников для работы с наставляемым.

3 этап – основной. Разработка персонализированных программ наставничества (Приложение 3), организация работы «Школы молодого педагога». Участие наставников и наставляемых в конкурсе педагогического мастерства в ДООУ «Лучший молодой воспитатель ДООУ», «Педагогический батл» (Приложение 4)

4 этап –завершающий. Проведение самоанализа и анализ результатов реализации Программы, ее эффективности. Внесение корректировок в Программу наставничества на следующий год, определение перспектив дальнейшей работы.

8.Мониторинг реализации программы

Для оценки качества реализуемой программы наставничества предусмотрен мониторинг процесса реализации программы. Который дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) эффективности 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 качественные изменения показателей эффективности программы наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри ДООУ, профессиональное развитие педагогического коллектива.

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 анкетирования, и проводится куратором программы.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество изменений в освоении детьми образовательных программ (таблица 2).

Таблица 2

Мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества молодых педагогов

№ п\п	Показатели	Критерии оценки +/- баллы
1	Количество молодых педагогов в ДОУ со стажем работы до 3 лет, вовлеченных в программу наставничества	2 балла -100% 1 балл – 95% 0 баллов – менее 95%
2	Внедрена программа наставничества для молодых педагогов, персонализированные программы	1 балл – внедрены в работу 0 баллов – нет
3	Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодых педагогов	2 балла -100% 1 балл – 95% 0 баллов – менее 95%
4	Молодые педагоги желающие продолжать свою работу в коллективе	2 балла -100% 1 балл – 95% 0 баллов – менее 95%
5	Улучшение образовательных результатов у наставляемого и у наставника	2 балла - рост 1 балл – на прежнем уровне 0 баллов – снижение

6	Рост числа собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, методических практик	2 балла -100% 1 балл – 95% 0 баллов – менее 95%
7	Количество успешно реализованных образовательных проектов	2 балла -100% 1 балл – 95% 0 баллов – менее 95%
8	Участие в профессиональных конкурсах, иные значимые мероприятия молодых специалистов	1 балл – за каждое участие
9	Доля молодых педагогов, участвующих в городских заседаниях ММО, форсайт- центры и др.	1 балл – за каждое участие
10	Доля молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию	2 балла -100% 1 балл – 95% 0 баллов – менее 95%
11	Доля молодых педагогов, самостоятельно освоивших информационное пространство	2 балла -100% 1 балл – 95% 0 баллов – менее 95%
Итого количество баллов		От 20 баллов и выше – высокая эффективность; От 11 до 20 баллов – средняя эффективность; От 8 до 11 баллов – низкая эффективность; ниже 8 баллов – реализация неэффективна;

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью и психологическим климатом в коллективе.

Это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие.

9. 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, 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 заведующий ДОУ.

10. 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 за выполнением программы наставничества, (приложение 5)

Заключение

В современных условиях система наставничества в ДОУ является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности молодых педагогов. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику, решению данной задачи способствует создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Опытный педагог - наставник, готов оказать молодому педагогу практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность. 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 и др. Эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. В результате молодые коллеги проходят аттестацию на первую квалификационную категорию по должности «воспитатель», участвуют в профессиональных конкурсах, принимают участие в представлении педагогического опыта в разных профессиональных сообществах.

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, остаётся работать в образовательном учреждении.

Список используемых источников

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: <https://www.resobr.ru/?ysclid=lcptxlto8x680762593>
3. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://school.kdelo.ru/article/135-nastavnichestvo-kak-metod-obucheniya-personala?ysclid=lcptzzjc6e176628916>
4. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [Электронный ресурс] <https://минобрнауки.рф>
5. Методические рекомендации по организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества (в рамках регионального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование»), ХМАО-Югра, 2020 год.

Этапы реализации системы педагогического наставничества

Задачи этапа	Мероприятия	Формы и методы работы	Планируемый результат
1 этап - подготовительный (сентябрь)			
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Анализ ситуации (характеристика контингента). 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.	изучение контрольного списка педагогов разработка анкет и опросников разработка локальных актов	Программа наставничества в ДОУ Дорожная карта реализации Программы, включающая в себя показатели эффективности реализации программы Приказ об утверждении Положения о наставничестве с назначением ответственных лиц.
2 этап – организационный (октябрь)			
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем молодых педагогов для включения в Программу. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	анкетирование обработка и систематизация полученной информации	База наставляемых, свод результатов опроса молодых педагогов – перечень затруднений
Формирование базы наставников	1. Выявление педагогов, имеющих успешный опыт педагогической деятельности и готовых участвовать в реализации программы наставничества, создании продуктивной педагогической атмосферы в ДОУ	анкетирование собеседование обработка и систематизация полученной информации	Свод результата анкетирования потенциальных наставников База наставников из числа активных педагогов, а также педагогов, владеющие новыми пед. технологиями Письменное согласие наставников
Обучение наставников	1. Обучение наставников для работы с наставляемыми	Собеседование Психологические тренинги Мастер –классы Деловые игры Просмотр и анализ образовательной деятельности	Готовность к роли наставника, наставнических взаимоотношений Письменное согласие
Формирование пар (наставник/наставляемый)	1. Встреча отобранных наставников и наставляемых. 2. Фиксация сложившихся пар в базе куратора.	Психологические тренинги Собеседование	База пар_ наставник/наставляемый Приказ о закреплении пар за наставниками, определение формы наставничества.
3 этап - основной (октябрь - апрель)			
Запуск Программы	1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в парах (наставник/наставляемый). 2. Разработка персонализированных программ	Корпоративное мероприятие «Посвящение в	Разработаны персонализированные программы наставничества по форме «педагог - педагог» традиционной формы наставничества «один –на один», в том числе с

	<p>наставничества с учетом выявленных затруднений («Внутренняя школа»)</p> <p>3. Организация работы «Школы молодого педагога» по запросам, затруднениям наставляемых («Внешняя школа»)</p>	<p>профессию»</p> <p>Встречи-знакомства</p> <p>встречи-планирование</p>	<p>использованием, следующим видов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - краткосрочное/целеполагающее наставничество; - ситуационное наставничество; - дистанционное наставничество; - консультационное наставничество. <p>Разработан план «Школы молодого педагога» по видам наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наставничество в группе, - целеполагающее наставничество, - реверсивное наставничество
<p>Реализация организационных мероприятий</p>	<p>1.Проведение мероприятий в рамках персонализированных программ («Внутренняя школа»)</p> <p>2. Реализация мероприятий «Школы молодого педагога» («Внешняя школа»)</p> <p>3. Координация деятельности педагогического состава, наставников в проведении общих дел;</p> <p>4. Оказание информационно - методической помощи наставникам;</p> <p>5. Вовлечение наставляемых в систему конкурсных, культурных и спортивных мероприятий в ДОУ, вне ДОУ;</p> <p>7. Текущий контроль за выполнением программы</p>	<p>Индивидуальные консультации, взаимопосещения, педагогические мероприятия, семинары – практикумы, круглые столы, дискуссии, деловая игры, самообразование, мастер-классы, аукционы дидактических идей конкурсы пед.мастерства</p>	<p>Положительная динамика в поведении наставляемых.</p> <p>Участие наставников и наставляемых в конкурсе педагогического мастерства в ДОУ «Лучший молодой воспитатель ДОУ»</p> <p>Достижение целей и задач Программы</p>
4 этап –завершающий (май)			
<p>Подведение итогов работы, определение эффективности реализации программы наставничества в ДОУ</p>	<p>1.Проведение самоанализа и анализ результатов реализации Программы, ее эффективности</p> <p>2.Оценка уровня удовлетворенности результатами Программы наставников и наставляемых;</p> <p>3. Внесение корректировок в Программу наставничества на следующий год, определение перспектив дальнейшей работы</p> <p>4. Определение лучших наставников, поощрение активных участников.</p> <p>5. Подведение итогов Программы на итоговом педагогическом совете.</p>	<p>Итоговое мероприятие школы молодого педагога «Путь к успеху»</p> <p>Анкетирование наставников и наставляемых</p> <p>мониторинг оценки эффективности</p> <p>Корректировка программы наставничества</p>	<p>Свод результата анкетирования наставников и наставляемых.</p> <p>База потенциальных наставников</p> <p>Банк методических материалов</p> <p>Достижение показателей эффективности программы наставничества в ДОУ</p>

Анкета наставляемого

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.	Ожидаемая эффективность программы наставничества										
2.	Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества										
3.	Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
4.	Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации										
5.	Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и организация педагогических мероприятий, семинары, вебинары, участие конкурсах)										
6.	Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний										
7.	Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков										
8.	Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?										
9.	Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с 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]

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

- 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 пункты, по которым Вам требуется помощь наставника
Часть 1. Компетентный педагог							
1.1	Планирование воспитательного 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 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						
Часть 2. Инновационный практик							
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						
Часть 3. Ответственный наставник							
3.1	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера						
3.2	Использование различных психологических приемов для оказания целенаправленной поддержки						
Часть 4. Успешный лидер							
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 общности						
4.5.	Лидирующая позиция в организации инновационных мероприятий или проектов для воспитанников						

Благодарим Вас за уделенное время!

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.	Ожидаемая эффективность программы наставничества										
2.	Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества										
3.	Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
4.	Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации										
5.	Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и организация педагогических мероприятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)										
6.	Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?										
7.	Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков										
8.	Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации										
9.	Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?										
10.	Ожидаемая включенность наставляемого в процесс										
11.	Ожидаемый уровень удовлетворения 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?

Персонализированная программа наставничества

fppt.com

(Ф.И.О педагога - наставляемого)

(Ф.И.О педагога -наставника)

Форма наставничества – традиционная («один –на -один») –взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

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 ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ 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	Планируемые результаты	Фактический результат, оценка наставника*
сентябрь	Изучение нормативно-правовой базы	Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, Конвенции ООН о правах ребенка.	Изучены нормативные документы.	
	Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Изучение рабочих программ, годового плана работы. Ознакомление со структурой календарного планирования	Планирование календарного плана в соответствии со структурой, рабочей программой	
	Корректировка методической темы самообразования	Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год	Составлен план работы по теме самообразования. Сформировано понимание работы по теме самообразования.	
	Система мониторинга в ДОУ	Форма проведения педагогического мониторинга, подбор диагностического материала,	Сформировано понимание, как проводить педагогический мониторинг	

		заполнение Excel		
октябрь	Сайт педагога	Создание и наполнение сайта педагога.	Сайт педагога создан и наполнен	
	Работа с родителями	Взаимодействие с семьей, формы и методы работы с родителями	Планирование и проведение родительского собрания	
ноябрь	Имидж педагога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения	Сформировано понимание о педагогическом имидже	
	Непосредственная образовательная деятельность (открытые просмотры НОД педагогов - наставников)	Методика проведения НОД, обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии.	Изучен успешный опыт педагогов – наставников показа НОД, проведения самоанализа, педагогической рефлексии.	
декабрь	Проведение утренника. Секреты мастерства	Методика проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями.	Изучен опыт педагогов – наставников, приняты к сведению рекомендации по решению возникающих проблем.	
январь	Режимные моменты	Методика планирования и проведения режимных моментов.	Изучен опыт педагогов – наставников по проведению режимных моментов	
февраль	Конспект НОД, проведение НОД (открытые просмотры НОД педагогов - наставляемых)	Структура конспекта НОД, методика проведения НОД	Составление конспекта НОД в соответствии со структурой, приняты к сведению рекомендации по решению возникающих проблем при проведении НОД.	

март	Прогулка	Методика планирования и организации прогулки	Изучен опыт педагогов – наставников по планированию и проведению прогулки	
апрель	Система мониторинга в ДОУ (итоговый)	Форма проведения итогового педагогического мониторинга, подбор диагностического материала, заполнение Excel	Сформировано понимание, как проводить итоговый педагогический мониторинг, динамику развития каждого ребенка	
май	Итоги	Подведение итогов взаимодействия педагога – наставника с молодым специалистом	Прекращение работы или составление плана на 2-й год наставничества	

*Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, необходимо это описать

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОВЕДЕНИИ ВНУТРИСАДОВСКОГО КОНКУРСА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАТЕРСТВА «ЛУЧШИЙ МОЛОДОЙ ВОСПИТАТЕЛЬ ДООУ»

1. Общие положения

1.1. Конкурс педагогического мастерства в ДООУ организуется в целях выявления, поддержки и поощрения творчески работающих педагогов, повышения престижа труда воспитателя, распространения лучшего педагогического опыта воспитателей ДООУ.

1.2. Конкурс педагогического мастерства в ДООУ организуется в рамках реализации программы «Развитие образования МАДОУ ДС №68 «Ромашка» на 2021 -2025 годы, реализации задач в ДООУ регионального проекта «Учитель будущего», программы педагогического роста «Ступеньки к мастерству», внедрения целевой модели наставничества и организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет, оказания помощи начинающим педагогам в проектировании и моделировании образовательной деятельности.

1.3. Разработку конкурсных заданий осуществляет рабочая группа ДООУ в соответствии с ФГОС ДО.

2. Цели и задачи конкурса

2.1. *Цель конкурса* – обеспечение условий для развития кадрового потенциала МАДОУ ДС №68 «Ромашка», повышение престижа и значимости педагогической профессии, активного профессионального отношения молодых педагогических работников к совершенствованию системы образования.

2.2. *Задачи конкурса:*

- формирование единой профессиональной общности опытных педагогов ДООУ и молодых педагогов, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном уровне;
- выявление и поощрение талантливых, инициативных молодых педагогических работников и педагогов - наставников;
- стимулирование профессионального педагогического творчества молодых педагогических работников;
- создание условий для профессионального роста, самосовершенствования и самореализации молодых педагогических работников.

3. Участники конкурса и порядок выдвижения

3.1. В конкурсе принимает участие команда педагогов в составе – молодой педагог в возрасте до 35 лет, его педагог – наставник и группа поддержки для оказания помощи в подготовке к конкурсу.

4. Организация, содержание и сроки проведения Конкурса

4.1. Конкурс проводится в номинации «Лучший молодой воспитатель детского сада».

4.2. Конкурс включает в себя два этапа.

➤ Первый этап: 3 неделя марта

1. *«Визитная карточка»* - (5 минут) - творческая самопрезентация участника, его хобби;

2. *Семинар «У меня это хорошо получается»* (10 минут) – доклад педагога по теме самообразования практической направленности (с проведением мастер - класса)

3. *«Умелые руки не знают скуки»* - за 10 минут из предложенного материала (бросовый, природный и др.) команда вместе с конкурсантом изготавливает игрушку – самоделку. Конкурсант презентует ее (в чем педагогическая ценность данной игрушки, что она развивает у ребенка.)

4. *«Педагогическое мероприятие с детьми»* (проводится в течение недели по составленному графику) - вид мероприятия определяет сам участник конкурса, тема определяется в соответствии с программным материалом, изучаемым в ДООУ на момент проведения конкурса. В ходе мероприятия участнику конкурса необходимо отразить формы, методы и приемы по своей теме самообразования.

«Самоанализ мероприятия» - проводится сразу же после конкурсного занятия на месте его проведения.

➤ **Второй этап: 4 неделя марта**

1. Педагогическая разминка» - (20 минут) (оценка компетентности педагогов ФГОС ДО, методики дошкольной педагогики, СанПиН), которая включает вопросы к участникам (по типу игры «Слабое звено»);
3. «Конкурс эрудитов» - (5 минут показ сценки+ 2 мин. ответы конкурсанта по разрешению данной ситуации) - домашняя заготовка, команда болельщиков разыгрывает для конкурсанта педагогическую ситуацию - сценку. Конкурсант должен объяснить, как педагогически целесообразно поступить в данном случае.

4.4. Проведение конкурса на всех этапах предполагает:

- оценку уровня профессионального мастерства молодого педагога, степень владения им теоретическими и практическими основами дошкольного образования на современном уровне;
- оценку умений анализировать и применять на практике методики дошкольного образования, современные педагогические технологии при организации образовательного процесса;
- оценку коммуникативных и творческих способностей педагогов;
- умение работать в команде.

4.5. По итогам конкурсных заданий выявляется победитель, которому присваивается звание «Лучший молодой воспитатель ДООУ», педагогу наставнику присваивается звание «Лучший педагог - наставник», команде поддержке вручаются дипломы «Лучшая команда молодого педагога».

4.6. Победитель конкурса педагогического мастерства на уровне ДООУ участвует в городском конкурсе «Педагогический дебют».

5. Жюри конкурса

5.1. Конкурс педагогического мастерства в ДООУ предполагает работу жюри, которое включает в себя педагогических работников дошкольного образовательного учреждения.

5.2. В состав жюри конкурса входят заведующий ДООУ; заместитель заведующей по ВМР; педагог ДООУ - участник городского конкурса педагогического мастерства в номинации «Воспитатель года»; педагоги, имеющие высшую квалификационную категорию.

5.3. Регламент работы жюри определяется разработанным творческой группой планом проведения конкурса.

5.4. Жюри конкурса оценивает качество представленных материалов каждого участника в соответствии с разработанными бланками показателей и критериев.

5.5. В конце всех конкурсных этапов члены жюри осуществляют подсчет баллов, полученных участниками во всех конкурсных заданиях по индивидуальным бланкам членов жюри. Результатом конкурса является сумма баллов, полученных участником конкурса на протяжении всех конкурсных заданий.

6. Награждение участников конкурса

6.1. Звание победителя Конкурса «Лучший воспитатель ДООУ» присваивается участнику, набравшему наибольшее количество баллов по результатам всех этапов конкурса.

6.2. Жюри конкурса устанавливают специальные номинации и призы участникам конкурса:

- **«Воспитатель - личность»**
(за яркую самопрезентацию в конкурсе «Визитная карточка»);
- **«Воспитатель - лучший теоретик»**
(за высокий уровень знаний в области дошкольной педагогики в конкурсе «Педагогическая разминка»);
- **«Воспитатель – мастер своего дела»**
(за умение раскрыть методы и приемы, в соответствии с темой самообразования, логичное изложение секретов мастерства в работе с детьми)
- **«Воспитатель - мудрец»**
(за умение педагога педагогически целесообразно разрешать педагогические ситуации, проблемы);
- **«Творческая находка»**

(за умение отбирать и использовать в работе с детьми современные педагогические технологии, методы и приемы)

Приложение 5

Контроль за реализацией программы наставничества

п/п	Тема контроля	Методы контроля	Сроки	Ответственный	Итоговый документ	Выход информации
1.	Контроль за документацией	Документальный контроль, анкетирование	сентябрь	Заведующий ДОУ	Справка	Инструктивно метод. Совещание зав. По ВМР
2	Разработка персонализированных программ	Документальный контроль, собеседование	ноябрь	Зам.зав по ВМР, куратор	Справка	совещание при зав. ДОУ
3	Мониторинг эффективности (промежуточный)	Документальный контроль, собеседование	январь	Зам.зав по ВМР, куратор	Справка	Инструктивно метод. Совещание зав. По ВМР
4	Контроль за реализацией мероприятий «Школа молодого педагога»	Документальный контроль, собеседование	октябрь, январь, апрель	Заведующий ДОУ, Зам.зав по ВМР, куратор	Справка	Инструктивно метод. Совещание зав. По ВМР
5	Мониторинг эффективности (итоговый)	Документальный контроль, собеседование	май	Зам.зав по ВМР, куратор	Справка	Инструктивно метод. Совещание зав. По ВМР