



Белоярский район
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
Белоярского района
«Центр развития ребенка - детский сад «Сказка» г. Белоярский»
(МАДОУ «Детский сад «Сказка» г. Белоярский»)

ПРИНЯТО
на заседании педагогического совета
протокол от 02.03.2022 г. № 3

Утверждена
Приказом МАДОУ
«Центр развития ребенка – детский сад
«Сказка» г. Белоярский»
№ 94 от 25.02.2022г.



ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

для работы с молодыми педагогами

«Педагогическая инвестиция»

в муниципальном автономном дошкольном образовательном
учреждении Белоярского района
«Центр развития ребенка - детский сад «Сказка» г. Белоярский»

Составители:

Курбачева О.В.
заведующий МАДОУ «Центр развития ребенка
– детский сад «Сказка» г. Белоярский»

Войтехович К.О.
педагог - психолог

г. Белоярский
2022 год

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование учреждения	
<ul style="list-style-type: none"> • по Уставу полное • по Уставу сокращенное 	<p>Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Белоярского района «Центр развития ребенка – детский сад «Сказка» г. Белоярский»</p> <p>МАДОУ «Детский сад «Сказка»</p>
Тип учреждения и ОПФ	Муниципальное автономное учреждение
Тип образовательного учреждения	Дошкольная образовательная организация
Юридический адрес ДОУ	628162, Российская Федерация, Тюменская обл., Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, г. Белоярский, ул. Лысюка, д. 5
Фактический адрес ДОУ	628162, Российская Федерация, Тюменская обл., Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, г. Белоярский, ул. Лысюка, д. 5 (1 корпус). 628162, Российская Федерация, Тюменская обл., Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, г. Белоярский, ул. Лысюка, д. 3 (2 корпус).
Телефон ДОУ	8 (34670) 2-45-60
Электронная почта ДОУ	info@skazkacentr86.ru
Сайт ДОУ	info@skazkacentr86.ru
Учредитель ДОУ	Комитет по образованию администрации Белоярского района
Юридический адрес учредителя	628162, Тюменская область, Ханты -Мансийский автономный округ - Югра, г.Белоярский, 3 микрорайон, дом 14 А
Наименование программы	
Наименование программы	Программа целевой модели наставничества «Педагогическая инвестиция» для работы с молодыми педагогами в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Белоярского района «Центр развития ребенка – детский сад «Сказка» г. Белоярский»

Разработчики программы	Курбачева О.В., заведующий МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад «Сказка» г. Белоярский» Войтехович К.О., педагог - психолог
Руководитель программы	Педагог-психолог МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад «Сказка» г. Белоярский» Войтехович Кристина Олеговна
Организация-исполнитель	МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад «Сказка» г. Белоярский»
Исполнители программы	Куратор, наставники, наставляемые
Срок реализации программы	3 года
Цель программы	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также оказание помощи педагогическим работникам ДОУ в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретическая, методическая, психологическая поддержка молодых специалистов. 2. Помощь в планировании карьерного продвижения, мотивирование к повышению квалификации. 3. Стимулирование к освоению передовых образовательных технологий и улучшению собственных теоретических и практических навыков. 4. Анализ динамики совершенствования профессионализма воспитателей МАДОУ.
Основные направления программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стремление к открытому взаимодействию на условиях взаимопомощи. 2. Улучшение взаимоотношений с представителями педагогического коллектива, детьми и их родителями. 3. Познание собственных педагогических качеств и стремление к саморазвитию.

	4. Повышение профессионального уровня и готовности к полноценной работе.
Ожидаемые конечные результаты программы	<p>1. Стремление к открытому взаимодействию на условиях взаимопомощи.</p> <p>2. Улучшение взаимоотношений с представителями педагогического коллектива, детьми и их родителями.</p> <p>3. Познание собственных педагогических качеств и стремление к саморазвитию.</p> <p>4. Повышение профессионального уровня и готовности к полноценной работе.</p>
Структура программы	

Содержание:

1. Пояснительная записка.....	6
2. Содержание программы.....	8
3. Этапы реализации наставничества.....	13
4. Организация наставничества в МАДОУ.....	15
5. Механизм реализации программы.....	16
6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.....	17
7. Механизмы мотивации и поощрения наставников.....	19
8. Заключение.....	20
9. Интернетресурсы.....	21
10. Приложение 1. Индивидуальный план осуществления наставничества.....	22
11. Приложение 2. Форма отзыва о результатах наставничества.....	26
12. Приложение 3. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога.....	27
13. Приложение 4. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы.....	28
14. Приложение 5. Анкеты для молодого педагога. Вводная анкета.....	29
15. Приложение 6. Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы.....	31
16. Приложение 7. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога.....	34
17. Приложение 8. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества.....	36

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом их профессионального роста, что также отражено в рамках национального проекта «Образование».

По мнению В.А. Слостенина, профессиональная адаптация – это процесс вхождения человека в профессию и гармонизация взаимодействия его с профессиональной средой: адаптация к профессиональной деятельности (ее содержанию, целям, средствам, технологии осуществления), режиму и интенсивности деятельности, к требованиям производственной, трудовой дисциплины, организационным нормам, правилам, к социально-профессиональному статусу.

Профессиональная адаптация педагога, вопросы его вхождения в профессиональную среду освещены в работах В.Т. Ащепкова, В.А. Антропов, А.А. Баранова, М.А. Кузнецова, С.Б. Лукьяненко, Ю.В. Пискаревой, В.М. Шлаиной, П.Е. Ципина др.

С первого дня работы в дошкольном образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью. От того, как он преодолет этот этап, зависит его личностное и профессиональное развитие, а также состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли в сфере дошкольного образования.

Актуальность программы. Наставничество играет важную роль в системе дошкольного образования. Это один из видов индивидуальной работы с педагогическими сотрудниками, которые только вступили на трудовой путь и еще не имеют рабочего стажа или назначены на новую для них должность. Одновременно с этим, наставничество представляет собой процесс формирования и развития личностных, интеллектуальных, духовных качеств специалиста и его подготовки к активному труду.

Проблема: недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности,

а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Нормативные основы целевой модели наставничества

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

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».

В Программе используются следующие **понятия и определения**:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Мета-компетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Для успешной реализации программы должны быть соблюдены следующие **условия**:

- Оптимальное сочетание теории и практики.
- Непрерывное, систематичное взаимодействие наставника с подопечным.
- Своевременное предоставление молодому специалисту всей необходимой информации.
- Взаимосвязь всех методических модулей, методик и форм работы.
- Анализ итогов.

1. Содержание программы

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

1.1. Цель и задачи наставничества

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также оказание помощи педагогическим работникам ДОУ в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачи:

1. Теоретическая, методическая, психологическая поддержка молодых специалистов.
2. Помощь в планировании карьерного продвижения, мотивирование к повышению квалификации.
3. Стимулирование к освоению передовых образовательных технологий и улучшению собственных теоретических и практических навыков.
4. Анализ динамики совершенствования профессионализма воспитателей МАДОУ.

1.2. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

1. Стремление к открытому взаимодействию на условиях взаимопомощи.
2. Улучшение взаимоотношений с представителями педагогического коллектива, детьми и их родителями.
3. Познание собственных педагогических качеств и стремление к саморазвитию.
4. Повышение профессионального уровня и готовности к полноценной работе.

1.3. Кадровая система реализации целевой модели наставничества.

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом, организацию всего цикла программы наставничества.

Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется Заведующим МАДОУ, куратором, педагогами и иными лицами ДОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов.

Формирование базы наставляемых:

- из числа педагогов:
- молодых педагогов:
- педагогов, находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- педагогов, желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями;
- находящихся в период адаптации на новом месте работы;

Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- педагогов-ветеранов.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МАДОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов).

17.4. Этапы становления молодого педагога включают:

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

В МАДОУ можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.

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.

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

Настоящая Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- Вхождение в профессиональное образовательное пространство.

- Профессиональное самоопределение.
- Творческая самореализация.
- Проектирование профессиональной карьеры.
- Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
- Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога (воспитателя):

Направление	Содержание направления
Профессионализация	Появление новых качеств профессионала
Социализация	Появление новых качеств личности

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

Форма наставничества	Критерии
«Педагог – педагог»	<ul style="list-style-type: none"> • опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров); • педагог склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического коллектива в ДОУ; • обладает лидерскими, организаторскими и коммуникативными навыками.

17.5. Обязанности и права наставника и наставляемого.

Наставник обязан знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

Наставник обязан изучать:

- деловые и нравственные качества молодого специалиста;
- отношение молодого специалиста к проведению занятий, коллективу ДОУ, детям и их родителям;

Наставник обязан вводить в должность:

- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом непрерывной образовательной деятельности, вне групповых мероприятий;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления, давать конкретные задания и определять срок их выполнения, контролировать работу;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения непрерывной образовательной деятельности, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки;

- развивать положительные качества молодого специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в ДОУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

Права наставника:

- подключать с согласия заместителя заведующего, старшего воспитателя других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста;

- вносить предложения по совершенствованию процесса наставничества, программ, форм и методов адаптации.

Обязанности молодого воспитателя:

- изучать Закон РФ "Об образовании", нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы ДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в определенные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться по своей работе перед наставником и куратором.

Права молодого воспитателя:

- вносить на рассмотрение администрации МАДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

Курбачева О.В., Войтехович К.О. МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад «Сказка» г. Белоярский»

- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно или через представителя, в т. ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

2. Этапы реализации наставничества

Программа рассчитана на 3 года, но этот срок может быть продлен или сокращен, исходя из потребностей в наставнической помощи.

Процесс внедрения наставнической программы в МАДОУ состоит из следующих этапов:

1. Диагностика – выявление проблем и сложностей в профильной деятельности молодых воспитателей МАДОУ, выбор направлений работы путем собеседования, опроса, заполнения анкеты или анализа специфики организации педагогического процесса в группе детского сада.

Наставник оценивает квалификацию подопечного по следующим критериям:

- уровень образования; личностные особенности;
- теоретические знания по следующим направлениям: педагогика, основы психологии, методики обучения и воспитания детей дошкольного возраста;
- практический опыт работы с дошкольниками;
- планируемые результаты педагогической работы.

По результатам диагностики наставник условно причисляет подопечного к одной из групп:

- педагоги с достаточным уровнем теоретической базы, но без практического опыта;
- воспитатели с недостаточными теоретическими знаниями и практическими навыками;
- работники со слаборазвитой мотивацией.

Затем воспитатель-наставник определяется с целями, содержанием, формами и методами работы с молодым педагогом и составляет персональный план развития его профессиональных качеств на год.

Цели и формы деятельности:

Специалисты с хорошими теоретическими знаниями, но без педагогического опыта	Педагоги с недостаточными теоретическими и практическими навыками	Педагоги с малоразвитой мотивацией
Цели и содержание деятельности		
Освоение практических навыков взаимодействия с коллегами и родителями детей.	Изучение теоретических пособий, развитие практических навыков.	Помощь в осознании собственной ответственности за образование детей и значимости в профессии, формирование положительного отношения к работе и повышение профессионального интереса.
Формы деятельности		
Взаимные посещения занятий. Беседы. Консультации. Совместные просмотры педагогических процессов. Изучение методических материалов. Практикумы. Разбор образовательных ситуаций.		Беседы. Деловые игры. Дискуссии. Поощрения, убеждения. Круглые столы.

Эффективность мероприятий должна анализироваться 1 раз в 3 месяца. Если понадобится, в план могут быть внесены дополнения и/или корректировки.

2. Практика – реализация главных положений программы наставничества в детском саду:

- обеспечение условий для профессионального развития новичков на основе взаимопомощи и взаимной поддержки;
- методическая поддержка;

- составление планов обучения воспитанников согласно ФГОС ДО, программным целям и специфике возраста детей;
- содействие в выборе и практическом использовании методических пособий, дидактических средств и игровых материалов;
- координация деятельности молодых воспитателей; внесение корректировок в учебные действия педагога, разъяснения непонятных моментов.

3. Анализ – оценка результатов деятельности и эффективности каждого этапа:

- анализ итогов педагогической деятельности воспитателя;
- самоанализ собственной работы за год;
- динамика повышения квалификации специалиста;
- планирование деятельности на будущий период;
- позиция педагога в кругу его коллег (рейтинг);
- оформление выводов.

4. Организация наставничества в МАДОУ

Проект наставничества организуется согласно годовому плану МАДОУ. Деятельность педагогов-наставников осуществляется под руководством воспитателей групп, профильных специалистов, старшего воспитателя и заместителя заведующего. Особенности организации наставничества в МАДОУ:

1. Кандидатов на должность оценивают и утверждают члены педсовета.
2. Наставника выбирают среди самых подготовленных специалистов с высоким уровнем профессионального мастерства, большим жизненным, методическим и воспитательным опытом, гибкостью во взаимодействии с людьми, развитыми навыками коммуникации. Работник также должен обладать следующими качествами: выраженные способности к осуществлению воспитательной деятельности, наличие широкого и детального представления об организации деятельности в общем образовательном пространстве ДО, стабильные рабочие показатели, готовность и умение передавать педагогический опыт. Стаж работы кандидата в сфере педагогики должен составлять минимум 5 лет и не меньше двух лет по данному направлению. Под началом одного наставника могут находиться максимум двое подопечных.
3. Специалиста назначают при условии его согласия, а также согласия подшефного воспитателя. Обычно деятельность молодого педагога курируется наставником в течение 1 года или более.
4. Категории сотрудников учебного учреждения, над которыми устанавливается наставничество:

Курбачева О.В., Войтехович К.О. МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад «Сказка» г. Белоярский»

- выпускники профессиональных учебных организаций непедагогической направленности, окончившие очное/вечернее/заочное отделение, без стажа работы в детском саду или другом учреждении образования;
- выпускники средних специальных и высших образовательных организаций (очная форма); педагоги, которым требуется дополнительная подготовка для осуществления деятельности по новой методике;
- специалисты без соответствующего педагогического стажа, впервые принятые на работу; сотрудники сферы образования, перешедшие на другую должность, которая требует углубления и расширения профильных знаний, а также освоения новых практик и методик.

Главный критерий оценки эффективности наставнической деятельности – достижение целей и выполнение подопечным запланированных задач в период осуществления наставничества. При успешных итоговых результатах руководство дошкольного образовательного учреждения отмечает заслуги наставника согласно существующей системе поощрения. Педагог-наставник может быть заменен в следующих случаях:

- * психологическая несовместимость с подопечным;
- * перевод на другую работу/должность одного из участников проекта;
- * увольнение;
- * наложение дисциплинарной ответственности.

3. Механизм реализации программы

Реализация программы наставничества «Педагогическая инвестиция» рассчитана на три учебных года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, заместителем заведующего, заведующим МАДОУ.

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

Заведующий МАДОУ в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам, 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 «Педагогическая инвестиция» представляются на итоговом педагогическом совете.

4. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие изменения происходят во взаимодействии наставника и наставляемого, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

4.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

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

4.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

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

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

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

Задачи мониторинга:

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

5. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Участники системы наставничества МАДОУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением заведующей МАДОУ к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности,
- награждение почетной грамотой и др.,

- поощрении, документов о достижениях, наставляемых и др. на сайте и страницах МАДОУ в социальных сетях.

Руководство МАДОУ также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в МАДОУ через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат МАДОУ. Руководство МАДОУ вправе применять иные метод нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

6. Заключение

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

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы МАДОУ, форм и методов методической работы;
 - оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
 - оценка педагогического труда по результатам;
 - своевременное обеспечение методической литературой.

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

Интернетисточники:

1. <https://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou#tit2>
2. <https://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2021/01/04/programma-nastavnichestva>
3. <https://opk1.ru/vnedrenie-czelevoj-modeli-nastavnichestva/komplekt-materialov-po-realizaczii-programm-nastavnichestva/>

Индивидуальный план осуществления наставничества

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

№	Наименование и содержание мероприятий	Период выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1	Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения; Организация утреннего приёма детей (взаимодействие с родителями); Помощь в планировании образовательного процесса в детском саду; Мониторинг детского развития; Организация развивающей предметно - пространственной среды в группе.	Сентябрь	Заместитель заведующего, старший воспитатель, воспитатели	Выполнено
2	Организация и проведение приёма пищи в группе; Формы взаимодействия с семьёй: родительские собрания; Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания);	Октябрь	Заместитель заведующего, старший воспитатель, воспитатели	Выполнено

	Роль сюжетно-ролевой игры в развитии дошкольников; Организация и методика проведения сюжетно-ролевых; Изучение нормативных документов, ФГОС.			
3	Составление конспектов НОД; Методика проведения праздников в детском саду; Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья; Открытый просмотр и анализ непосредственно - образовательной деятельности в младших группах. соблюдение методики проведения; Образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста; Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	Ноябрь	Заместитель заведующего, старший воспитатель, воспитатели	Выполнено
4	Методика подготовки и проведения продуктивной деятельности дошкольника; Формы взаимодействия с семьей: консультации, досуги, дни открытых дверей Инструкции, используемые в работе воспитателя; Организация и методика проведения новогоднего праздника в детском саду.	Декабрь	Заместитель заведующего, старший воспитатель, воспитатели	Выполнено
5	Открытый просмотр приёма пищи в подготовительной группе, организованного молодым специалистом; Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста; Взаимодействие воспитателя с другими педагогами в процессе образовательной деятельности;	Январь	Заместитель заведующего, старший воспитатель, воспитатели	Выполнено

	<p>Индивидуальное сопровождение ребенка;</p> <p>Знакомство со здоровые сберегающими технологиями;</p> <p>Показ молодым специалистом закаливающих процедур;</p> <p>Повышение профессионального мастерства.</p>			
6	<p>Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в МАДОУ;</p> <p>Взаимодействие воспитателей с учителем – логопедом, в процессе образовательной деятельности;</p> <p>Речевое развитие детей;</p> <p>Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.</p> <p>Оздоровление детей в процессе режимных моментов (утренняя, корригирующая, пальчиковая, дыхательная гимнастика);</p> <p>Использование различных технологий в образовательной деятельности детей;</p> <p>Открытый просмотр проведения молодым специалистом корригирующей гимнастики с детьми 2-й младшей группы;</p> <p>Проектная деятельность дошкольников.</p>	Февраль	<p>Заместитель заведующего,</p> <p>старший воспитатель,</p> <p>воспитатели</p>	Выполнено
7	<p>Использование различных технологий в образовательной деятельности детей;</p> <p>Открытый просмотр проведения молодым специалистом корригирующей гимнастики с детьми 2-й младшей группы;</p> <p>Проектная деятельность дошкольников;</p> <p>Использование различных технологий в образовательной деятельности детей;</p>	Март	<p>Заместитель заведующего,</p> <p>старший воспитатель,</p> <p>воспитатели</p>	Выполнено

	Открытый просмотр проведения молодым специалистом корректирующей гимнастики с детьми 2-й младшей группы; Проектная деятельность дошкольников.			
8	Информирование родителей о жизни детей в детском саду; Использование схем, мнемотаблиц моделей в работе с детьми.	Апрель	Заместитель заведующего, старший воспитатель, воспитатели	Выполнено
9	Виды прогулок. Организация прогулки. День открытых дверей. Открытые просмотры (проведение молодыми специалистами прогулок) Подготовка к летней-оздоровительной компании. Подведение итогов.	Май	Заместитель заведующего, старший воспитатель, воспитатели	Выполнено

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей: _____

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

«__» _____ 20__ г.

(подпись, Ф,И.О. куратора)

Форма отзыва о результатах наставничества

ОТЗЫВ
о результатах наставничества

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

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

3. Период наставничества:
с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.
4. Информация о результатах наставничества:
- а) наставляемый изучил следующий перечень вопросов: _____

- б) наставляемый выполнил следующие задания, данные наставником: _____

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

- г) наставляемому следует устранить следующие недостатки: _____

- д) наставляемому следует дополнительно изучить следующие вопросы: _____

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

6. Дополнительная информация о наставляемом, (представляется при необходимости): _____

- «___» _____ 20__ г.

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности молодого педагога**

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

« ____ » _____ 20__ г.

**Анкета для педагога наставника
для анализа промежуточных результатов работы
Уважаемый педагог!**

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

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

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

«__» _____ 20__ г.

- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников _____
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении _____
- развивать способности воспитанников _____
- другое (допишите) _____

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

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

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

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

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

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

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

- каждый день;

- один раз в неделю;

- 2–3 раза в месяц;

- вообще не встречались;

- другое _____

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

- 3,5–2,5 часа в неделю;

- 2–1,5 часа в неделю;

- полчаса в неделю;

- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;

- 60–40 процентов;

- 70–30 процентов;

- 80–20 процентов;

- другое _____

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

- да, всегда;

- нет, не всегда;

- нет, никогда;

- другое _____

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

- да, каждый раз после окончания задания;

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

- да, раз в месяц;

- нет;

- другое _____

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

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

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

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

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

№	Прогностические навыки	оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				

6	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
7	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
8	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
9	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
10	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
11	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
12	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
13	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
14	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
15	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
16	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____.

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

В МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад «Сказка» г. Белоярский» за _____ - _____ учебный год

Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника _____

Педагогический стаж работы наставника _____

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

Дата начала и окончания работы наставника с молодым педагогом _____

Шкала оценок						
1	2	3	4			
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)			
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						
4						
5						

Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок) _____

Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя) _____

Руководитель _____

« ____ » _____ 20__ г.

Наставник _____

« ____ » _____ 20__ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____

(подпись, Ф.И.О.)

« ____ » _____ 20__ г.