

ПРИНЯТО:
Педагогическим советом
МКДОУ «Детский сад №2»
«Чолпан»
(Протокол от 30.08. 2022 №1)

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом МКДОУ «Детский сад №2
«Чолпан» от 31.08. 2022 №91
Заведующая *А. У-А. Коркмазова*



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
НАСТАВНИКА С НАСТАВЛЯЕМЫМ**

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад №2 «Чолпан»

на 2022-2023 учебный год

Содержание программы

1. Паспорт программы	3
2. Пояснительная записка	4
3. Актуальность	5
4. Общие положения	6
5. Содержание программы.....	9
6. Этапы реализации программы	10
7. План работы педагога-наставника на 2022-2023 учебный год.....	11
8. Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества	15
9. Показатели эффективности внедрения. Программы по организации наставничества	16
10. Заключение	17

1. Паспорт программы

1	Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДОУ, профессионального становления молодых/начинающих педагогических работников -
2	Основные цели и задачи программы	Цель: Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации в вопросах совершенствования теоретических знаний, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей. Задачи: 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. 4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
3	Сроки реализации	1 год
4	Этапы реализации	1 этап - адаптационный. «Добро пожаловать в наш дружный коллектив!» 2 этап - основной (проектировочный) «Попробуй сам, а я тебе помогу». 3 этап - контрольно-оценочный. «У тебя все получилось! Я горжусь тобой!»
5	Основные направления:	1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
6	Составители программы	Заместитель заведующего по ВМР Тебуева А.У.-А.
7	Участники программы	Педагог - наставник /Начинающий педагог
8	Условия эффективности	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого.
9	Планируемые результаты	для молодого специалиста: - молодой педагог быстрее адаптируется в должности; - целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал; - получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

- стремится взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- самостоятельно осуществляет поиска информации;
- владеет знаниями и умениями в области календарно-тематического планирования, анализа и самоанализа занятия;
- рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт:
- **Достань из всех уголков памяти все свои знания и умения сумей этому научить;**
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

для образовательной организации:

- сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- способствует развитию навыков коммуникаций;
- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив;
- приобщает молодых педагогов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединяет вокруг традиций ДОО.

2. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. 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.

С введением Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования повышаются требования к личности педагога и его профессиональным качествам. Дошкольная образовательная организация предоставляет образовательные услуги - помощь семье в воспитании и развитии дошкольника. Для эффективной организации образовательного процесса в ДОО необходима профессиональная компетентность педагогов.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От

того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества разработана с целью становления педагога, его активной позиции, формирование его как личности, индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом - воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

3. Актуальность программы

Почти все молодые педагоги убеждены, что они вооружены знаниями, умениями, и только первый день работы в детском саду выявляет реальную картину их подготовки. Практика показала, что многие молодые специалисты имеют достаточно большой объем теоретических знаний, но совсем не имеют опыта практической работы. Молодые педагоги, приходящие в дошкольное учреждение сталкиваются с разными проблемами: адаптации в новом коллективе, ведения разного рода документов, организации образовательной деятельности, написании планов, конспектов, наблюдаются трудности в грамотном применении знаний в практической деятельности. Исходя из этого, возникла необходимость поиска форм работы с молодыми педагогами для обеспечения их скорейшего профессионального роста. Особенностью труда начинающих воспитателей является то, что они в первый же день выполняют в полном объеме все должностные обязанности и несут ответственность наряду с опытными педагогами, имеющими многолетний стаж работы. Те педагоги, которые не получают в первый год своей работы поддержку коллег и администрации, чувствуют себя неуверенно, приходит разочарование, бывают случаи, когда педагоги уходят из профессии навсегда. Чтобы этого не произошло воспитателю необходимо оказывать всестороннюю поддержку и помощь. Поэтому все чаще в дошкольных учреждениях стала использоваться такая форма работы, как наставничество.

4. Общие положения

4.1. Основные термины

Наставничество - это часть корпоративной культуры учреждения, которая возвращается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник – педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

Наставляемый – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, 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 образовательного 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.

Цель программы - оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие и раскрытие творческого потенциала.

Для реализации поставленной цели, необходимо решение следующих **задач**:

1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения с молодым коллегой.
2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям ДООУ и т.д.).
3. Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.
4. Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности.

4.2. Принципы организации наставничества

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесет положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

Мотивация. Наставничество должно быть *двусторонней добровольной работой*. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

Сотрудничество. Наставничество основано на *взаимном уважении и доверии*. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро “отпугнет” новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

Системность. Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «*зону ближайшего развития*» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

4.3. Правила общения

Между наставником и молодым педагогом должен идти постоянный диалог, межличностная коммуникация. Чтобы взаимодействие с молодым педагогом было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать следующие **правила общения**:

- следует сформировать доверительную обстановку;
- не навязывать своего мнения, не проповедовать;
- для предотвращения проблемы задавать вопросы об оценке разных действий, а не высказывать прежде свои оценочные суждения;
- не перегружать молодого педагога рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов;
- постараться выделять ключевые вопросы, на них и будет приходиться внимание, чтобы молодому педагогу не пришлось сталкиваться с множеством различной информации;
- формулировать задачи конкретные, измеримые, достижимые, соответствующие деятельности;
- составить предварительное расписание регулярных встреч;
- установить основные правила, которых оба будут придерживаться;
- во время встреч вести записи и использовать их как основу для будущих дискуссий;
- постараться сохранить хорошие взаимоотношения в течение всего периода совместной работы.

4.4. Обратная связь

Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий наставляемого в конкретной ситуации. Важными составляющими этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем. Для наставника велика опасность раскритиковать наставляемого.

Обратная связь поможет наставнику в том, чтобы без обид указать молодому педагогу на его ошибки.

Этапы обратной связи:

- Описание ситуации, о которой предоставляется обратная связь.
- Описание своего отношения к этой ситуации и ее последствий.
- Пожелания по поводу дальнейших результатов действий собеседника в аналогичных ситуациях, способы повышения эффективности работы.

Принципы обратной связи

1) Сбалансированность, позитивная направленность.

Молодой педагог должен почувствовать, что обратная связь помогает ему развиваться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее,

если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение.

Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для наставляемого. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для молодого педагога, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.

2) Конкретность.

Обратная связь — это не дискуссия о том, сказал или не сказал наставляемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию.

Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему. Догадки о чьих-то мотивах привносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.

3) Направленность на поведение, безоценочность.

Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой.

Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. Наставнику нужно включить наставляемого в процесс, а не выключить его критикой.

4) Своевременность.

Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в наставничестве, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник:

5) Активность

Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Необходимо давать молодому педагогу шанс исправить ошибки самостоятельно.

4.5. Условия эффективности организации наставничества

Для качественной организации наставнической деятельности в ДООУ необходимо соблюдать **основные условия**:

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов.
- Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
- Сочетание теоретических и практических форм работы.
- Анализ результатов работы.
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

4.6. Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми педагогами:

- консультирование (индивидуальное, групповое), беседы, анкетирование.
- активные методы (участие в семинарах, педагогических советах, практических занятиях, взаимопосещение ООД, тренинги, собеседования, творческие мастерские, мастер-классы наставников, деловые игры, использование электронной библиотеки и др.).

Стержнем прогрессивных форм методической работы является активизация познавательной деятельности педагогов. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Нередко мы анализируем работу воспитателя, руководствуясь внешними признаками. Спокойно в группе – значит, все в порядке. А

что за этим скрывается? Главное ведь не внешняя дисциплина, а то, сумел ли педагог воспитать детей вежливыми, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя оказать помощь всем, кто в ней нуждается. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, непременно отметить их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

Оценка деятельности молодых специалистов проводится в таких вариантах:

- аттестация на квалификационную категорию
- мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста
- регулярная оценка (ежеквартальная, ежегодная) влияет на стимулирующие выплаты.

В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач учреждения. Данный вид оценки регулируется положением по ДОУ.

4.7. Ожидаемые результаты

Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Формирование передового опыта наставника в электронной библиотеке ДОУ.
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для молодого педагога

- молодой педагог быстрее адаптируется в должности;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

Наставничество для Учреждения:

- сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- способствует развитию навыков коммуникаций;
- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

5. Содержание программы

5.1. Система работы с молодыми педагогами

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.

Система работы с молодыми педагогами:

- 1) Сбор информации о молодом педагоге;
- 2) Определение наставника для педагога, составление плана работы;
- 3) Накопление теоретического и практического материала:
 - Семинары, вебинары консультации, КПК, педагогические советы, мастер-классы, круглые столы изучение и использование SWOT анализа, деловые игры, коучинг-сессии;
 - ООД, развлечения, праздники, досуговая и продуктивная деятельность;

- Календарный и перспективный планы работы, составление конспектов и сценариев развлечений, мероприятий, досугов, саморазвитие.

4) Оформление теоретического и практического материала, описание опыта

5.2. План саморазвития педагога-наставника

Наставничество – это вечный поиск ответов на вопросы, вечное совершенствование самого себя. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Наставнику важно иметь достаточно широкий кругозор, чтобы быть интересным молодому коллеге, быть с ним «на одной волне». Ему необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Перед тем, как разработать алгоритм взаимодействия с молодым педагогом, педагог-наставник составляет **план собственного саморазвития**:

- изучает методическую литературу по организации работы с молодыми педагогами;
- знакомится с опытом работы по наставничеству, который широко представлен педагогическим сообществом в сети интернет;
- «освежает» свои знания по возрастной психологии, социологии, конфликтологии;
- анализирует уже известную информацию о молодом педагоге (семейное положение, образование, возраст и т.п.).

6. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап. Адаптационный (2 месяца) «Добро пожаловать в наш дружный коллектив!»

Задачи этапа: адаптация молодого педагога, выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

В зависимости от результатов диагностического этапа разрабатывается **индивидуальный план профессионального становления молодого педагога**. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Основной, развивающий. «Попробуй сам, а я тебе помогу».

(9 месяцев)

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогических действиях.

3 этап: Контрольно – оценочный. (1 месяц) «У тебя все получилось! Я горжусь тобой!»

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

7. План работы педагога-наставника на 2022-2023 учебный год по организации работы с молодым педагогом

Период реализации с 2022 по 2023 гг.

Цель: Создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образовательной организации.

Задачи:

- создать условия для адаптации молодого воспитателя в коллективе;
- создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;
- обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
- способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Ожидаемые результаты:

- Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
- Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- Использование в работе инновационных педагогических технологий.

<i>Планирование и организация работы</i>	<i>Работа с документацией</i>	<i>Контроль за деятельностью молодого специалиста</i>	<i>Формы и методы работы с молодым специалистом</i>	<i>Форма отчетности молодого специалиста</i>
1,2 месяц				
<p>Диагностика проблем педагога Организационные вопросы. Изучение программ, пособий. Составление рабочей программы и календарно-тематического планирования. Групповая документация. Собеседование. Организация оценки индивидуального развития детей.</p>	<p>Изучение нормативно – правовой базы ДОО (рабочая программа, рабочая программа воспитания, учебный план, план работы ДОО на 2022-2023 учебный год). Изучение документации по организации образовательной деятельности. (Календарно-тематический план (ежедневный), перспективный план, план работы по профилактике правонарушений). Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Карты развития, мониторинга детей).</p>	<p>Оформление групповой документации. Оформление календарно-тематического планирования. Проверка выполнения программы. Создание диагностических (проблемных) ситуаций.</p>	<p>Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Практическое занятие. «Ведение групповой документации» . Оформление рабочей программы. Помощь молодому педагогу в проведении диагностического обследования детей Мониторинг детского развития.</p>	<p>Оформление групповой документации. Составление календарно-тематического планирования. Карта развития, мониторинга детей</p>
3,4 месяц				
<p>Профессиональный рост педагога.</p>	<p>Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. Должностная инструкция воспитателя.</p>	<p>Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования. Курсы</p>	<p>Консультация по самообразованию. Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы их</p>	<p>Составление плана по самообразованию.</p>

		повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.	устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми	
5 месяц				
Виды и организация режимных моментов в ДОО.	Изучение документация по организации образовательной деятельности. (табель посещаемости, утренний фильтр).	Посещение наставником режимных моментов в утренний отрезок времени. Организация утреннего приема детей (общение с детьми и родителями, индивидуальная работа и игровая деятельность) Ответы на вопросы молодого педагога.	Мастер – класс «Виды и организация режимных моментов в ДОО». Просмотр молодым педагогом режимных моментов. Показ режимных моментов в игровой форме. Проверить ведение документации в группе.	Методические рекомендации по организации и проведению режимных моментов проведено режимных моментов.
6 месяц				
Составление сетки организации образовательной деятельности.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО.	Посещение образовательной деятельности молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Взаимопосещение ООД. Консультация «Организация образовательной деятельности».	Самоанализ образовательной деятельности
7 месяц				
Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ. Документация по организации образовательной деятельности. (план работы с	Организация совместных занятий, досугов с родителями «Новогодние каникулы».	Помощь молодому педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания. Родительская	Ведение документации

	родителями, протоколы родительских собраний).		гостиная: «Чем и как занять ребенка дома». Взаимо посещение родительских собраний.	
8 месяц				
Организация проектно-исследовательской деятельности воспитанников.	Изучение технологии исследовательской деятельности.	Просмотр наставником опытно-экспериментальной деятельности во второй половине дня. Давать детям возможность проводить эксперименты самостоятельно. Обобщать полученные действия путем результата.	Беседа. Проектная деятельность в ДОО как средство взаимодействия педагогов ДОО, детей и родителей.	Самоанализ, устранение замечаний по факту просмотра
9 месяц				
Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ технологий.	Изучение технологии социализации детей дошкольного возраста». Изучение методической литературы по работе с гиперактивными детьми.	Анализ электронного портфолио наставника. Ознакомление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио.	Мастер-класс. Показ наставником мероприятия «Вечер досуга с детьми». Проверить ведение документации в группе.	Заполнение документации
10,11 месяц				
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Изучение санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей»	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Организация самостоятельной деятельности детей.	Консультация по организации предметно-развивающей среды в группе.	Создание в группе РППС
12 месяц				
Проведение	Знакомство с	Помощь в	Заполнение	Отчет о

мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. Итоги работы молодого педагога по самообразованию за год.	правилами проведения педагогического мониторинга, способами фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. Оформление и заполнение отчетной документации.	проведении мониторинга. Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год. Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником.	индивидуальных образовательных маршрутов. Помощь молодому педагогу в составлении плана работы на дальнейший период. Советы по организации планирования и работы в дальнейшем.	результатах наставнической работы, собеседование по итогам за год. Самоанализ, устранение замечаний
--	---	---	---	---

8. Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как **внутренние**, так и **внешние условия**. Наставник и молодой педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

1. Формализованное неэффективное наставничество.

Формализованное наставничество — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства с отчетом, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д.

2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.

Для минимизации риска модель «один наставник — один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами.

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения, третий — организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог — наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

3. Недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДООУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (грамоты, значки и т.п.).

4. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

9. Показатели эффективности внедрения

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 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.

Этап 2.

Второй этап мониторинга направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников;

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- 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 и т.п.)

10. Заключение

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.