

ПРИНЯТО

педагогическим советом

МБДОУ комбинированного вида

«Детский сад «Родничок» г. Сусумана»

(наименование дошкольного образовательного учреждения)

Протокол № 1 от «02» сентября 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующим МБДОУ

комбинированного вида

«Детский сад «Родничок» г. Сусумана»

_____/М.Ю. Лебедева/

подпись

расшифровка подписи

Приказ № 130/2 от «02» сентября 2021 г.

Программа развития наставничества
в МБДОУ комбинированного вида
«Детский сад «Родничок» г. Сусумана»



г. Сусуман, 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт программы развития наставничества	3-4
РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛЕВОЙ	4
1.1. Пояснительная записка	4
1.2. Цель и задачи Программы	5
1.3. Принципы реализации Программы	5
1.4. Основные направления Программы	5
1.5. Планируемые результаты	5-6
РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ	6
2.1. Формы и методы работы с молодыми педагогами	6
2.1.1. Формы и методы	6
2.1.2. Условия эффективности работы	6
2.2. Организация наставничества	6
2.2.1. Критерии отбора наставников	7
2.2.2. Качественные характеристики наставника	7
2.2.3. Обязанности педагога-наставника	7
2.2.4. Обязанности наставляемого педагога	8
2.3. Этапы реализации Программы	9-10
2.4. Механизм реализации Программы	10
2.4.1. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом	11-14
3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	14
Приложения	15
Приложение 1 Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога	15
Приложение 2 Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы	15
Приложение 3 Вводная анкета для молодого педагога	16
Приложение 4 Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы	18
Приложение 5 Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога	19

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование	Программа развития наставничества в МБДОУ комбинированного вида «Детский сад «Родничок» г. Сусумана» «Ступени мастерства»
Срок реализации	3 года
Разработчики	М.Ю. Лебедева – заведующий МБДОУ; Е.В. Пряникова– заместитель заведующего по ВМР; Л.В. Пономаренко – старший воспитатель
Основание для разработки	<input type="checkbox"/> Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 20 «О национальных и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». <input type="checkbox"/> Положение о наставничестве в МБДОУ комбинированного вида «Детский сад «Родничок» г. Сусумана», приказ № 130/2 от 02.09.2021 г.
Цель:	Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов, оказание помощи в их профессиональном становлении, формирование в МБДОУ кадрового потенциала.
Задачи:	<input type="checkbox"/> обеспечить управленческое, методическое, информационное и другие условия для адаптации и эффективного включения в образовательный процесс следующих категорий педагогов: <ul style="list-style-type: none"> ▪ педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности; ▪ педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более 3 (трех) лет; ▪ педагогов, имеющих большой перерыв в профессиональной деятельности, нуждающихся в расширении и углублении профессиональных знаний <input type="checkbox"/> привить молодому педагогу интерес к педагогической деятельности и закрепить его в МБДОУ; <input type="checkbox"/> ускорить процесс профессионального становления наставляемого педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; <input type="checkbox"/> способствовать успешной адаптации наставляемого педагога к корпоративной культуре, правилам поведения в МБДОУ.
Планируемые результаты	<input type="checkbox"/> Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. <input type="checkbox"/> Приобретение умения общаться с детьми с учетом их возрастных и индивидуально-личностных особенностей. <input type="checkbox"/> Закрепление молодых педагогов в учреждении, «омоложение» коллектива ДОУ.

Условия эффективности	<input type="checkbox"/> Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. <input type="checkbox"/> Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы. <input type="checkbox"/> Сочетание теоретических и практических, индивидуальных и групповых форм работы. <input type="checkbox"/> Объективная оценка педагогического труда по результатам. <input type="checkbox"/> Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
-----------------------	--

РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛЕВОЙ

1.1. Пояснительная записка

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Современные процессы модернизации дошкольного образования выдвигают на первый план не формальную принадлежность воспитателя к профессии, а занимаемую им личностную позицию, обеспечивающую отношение к педагогическому труду, важность педагога не как лица с наличием диплома, а как личности отвечающей современным требованиям развития образования.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли молодой педагог как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «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» образовательные организации должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества.

Программа наставничества МБДОУ комбинированного вида «Детский сад «Родничок» г. Сусумана» «Ступени мастерства» направлена на адаптацию и профессионально-личностное развитие молодого педагога. В Программе используются следующие понятия:

- *Наставничество* – отношения, в которых опытный или более сведущий педагог помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные профессиональные компетенции.
- *Суть наставничества* – передача богатого опыта профессиональной деятельности молодому педагогу, ускорение его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.
- *Наставник* – это педагог, осуществляющий наставничество, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь молодому педагогу приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.
- *Наставляемый* – это молодой педагог, не имеющий опыта работы в МДОУ или имеющий опыт работы в МДОУ менее 3-х лет, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

1.2. Цель и задачи Программы

Цель программы – создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов, оказание помощи в их профессиональном становлении, формирование в МБДОУ кадрового потенциала.

Задачи:

- обеспечить управленческое, методическое, информационное и другие условия для адаптации и эффективного включения в образовательный процесс следующих категорий педагогов:
 - педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности;
 - педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более 3 (трех) лет;
 - педагогов, имеющих большой перерыв в профессиональной деятельности, нуждающихся в расширении и углублении профессиональных знаний.
- привить молодому педагогу интерес к педагогической деятельности и закрепить его в МБДОУ;
- ускорить процесс профессионального становления наставляемого педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации наставляемого педагога к корпоративной культуре, правилам поведения в МБДОУ.

1.3. Принципы реализации Программы

Деятельность строится *на принципах*, наиболее значимых на начальном этапе работы:

- принцип сотрудничества и диалога позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов;
- принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта;
- принцип многоуровневой дифференциации - организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

1.4. Основные направления Программы:

1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Разработка и обсуждение планирования.
5. Взаимное посещение занятий, обмен опытом, совершенствование методики преподавания.
6. Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

1.5. Планируемые результаты:

- Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
- Приобретение умения общаться с детьми с учетом их возрастных и индивидуально-личностных особенностей.

□ Закрепление молодых педагогов в учреждении, «омоложение» коллектива ДОУ.

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

2.1. Формы и методы работы с молодыми педагогами

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
- наличие практического опыта работы с детьми.

2.1.1. Формы и методы работы:

- диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность;
- беседы;
- индивидуальная работа с опытными педагогами;
- анализ собственной деятельности;
- индивидуальные и групповые консультации;
- педсоветы и семинары;
- открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- самообразование, изучение методической литературы;
- анкетирование и опросы.

2.1.2. Условия эффективности работы

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- сочетание теоретических и практических форм;
- оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

2.2. Организация наставничества

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области дошкольного образования и методики преподавания.

Наставничество устанавливается для следующих категорий работников МБДОУ:

- педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности;
- педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более 3 (трех) лет;
- педагогов, имеющих большой перерыв в профессиональной деятельности, нуждающихся в расширении и углублении профессиональных знаний.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов МБДОУ на практике;
- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

Организацию и руководство деятельностью наставников в МБДОУ осуществляет координатор наставнической деятельности.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен по рекомендации Педагогического совета, приказом заведующего МБДОУ с указанием срока наставничества. Наставник прикрепляется к молодому педагогу на срок не менее 1 (одного) года. Показателями оценки эффективности работы наставника является качественное выполнение наставляемым педагогом должностных обязанностей в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

2.2.1. Критерии отбора наставников

- первая или высшая квалификационная категория;
- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные показатели в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 (пяти) лет.

2.2.2. Качественные характеристики наставника

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.
2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».
4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.
5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять наставляемому простор для самостоятельной деятельности.
6. Способность к педагогической рефлексии, желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

2.2.3. Обязанности педагога-наставника

Наставник обязан:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности.
- Изучать:
 - профессиональные потребности и факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию наставляемого;
 - профессиональную деятельность наставляемого педагога, выявлять существующие проблемы, ранжировать их по степени значимости для обеспечения профессиональной адаптации;

Обеспечивать методическую, информационную и другие виды помощи наставляемому:

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны и безопасности труда);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом образовательной деятельности, режимных моментов и совместных мероприятий с детьми;
- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать наставляемому индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения НОД, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- развивать положительные качества наставляемого педагога, корректировать его поведение в детском саду, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

Анализировать и контролировать профессиональную деятельность наставляемого:

- вести дневник работы наставника и периодически отчитываться перед координатором о процессе адаптации наставляемого педагога, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации наставляемого педагога, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе.

Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

Наставник несет ответственность:

- за качество контрольно-диагностических и обучающих мероприятий;
- степень адаптации наставляемого;
- улучшение качества образовательной деятельности наставляемого;
- уровень подготовки и проведения наставляемым педагогом образовательной деятельности с воспитанниками, с учетом специфики МДОУ и требований ФГОС;
- этичное взаимодействие с наставляемым.

2.2.4. Обязанности наставляемого педагога

Наставляемый педагог обязан:

Изучать закон «Об образовании», нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности МБДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.

Выполнять план профессионального становления в установленные 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.

Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

- Раз в квартал отчитываться о своей работе перед наставником и координатором наставнической деятельности.
- По окончании срока наставничества наставляемый педагог в течении 10 дней должен сдать старшему воспитателю следующие документы:
- отчет молодого педагога о проделанной работе;
 - план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы с предложениями по дальнейшему совершенствованию своей педагогической деятельности.

2.3. Этапы реализации Программы:

№ п/п	Этапы	Задачи, содержание
1	I этап – диагностический	<p><i>Задачи этапа:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; - разработка основных направлений работы с молодыми педагогами. <p><i>Содержание этапа:</i></p> <p>педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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; <p>- выявление особенностей личности педагога.</p> <p><i>Диагностика проводится в форме</i> анкетирования, тестирования, собеседования и наблюдения за организацией воспитательно – образовательного процесса в группе. Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ опрос; ▪ собеседование; ▪ анкетирование; ▪ наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе. <p>Для каждого молодого педагога наставником разрабатывается индивидуальная программа профессионального развития, в котором отображаются содержание деятельности, сроки проведения и форма отчетности согласно годовым задачам.</p>
2	II этап – реализация основных положений Программы	<p><i>Задача этапа:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - реализация индивидуальной программы, включающей в себя оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений педагога.

		<p><i>Содержание этапа:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 педагогические действия
3	III этап – аналитический	<p><i>Задачи этапа:</i></p> <p>- подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.</p> <p><i>Содержание этапа:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Анализ результатов работы молодого педагога с детьми ▪ Динамика профессионального роста молодого педагога ▪ Рейтинг молодого педагога среди коллег ▪ Самоанализ своей деятельности за прошедший год ▪ Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами ▪ Подведение итогов, выводы <p>По завершению третьего этапа производится самоанализ и рефлексия деятельности наставника за прошедший год, подводятся итоги и зачитываются на педагогическом совете. А молодой педагог подтверждает свою педагогическую компетентность через показ открытых занятий, участие в методических мероприятиях, как в детском саду, так и на муниципальном уровне</p>

2.4. Механизм реализации Программы

Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на координатора наставнической деятельности. Координатор наставнической деятельности несет непосредственную ответственность за работу наставника с наставляемым.

Функции координатора наставнической деятельности:

- представление молодого педагога педагогам МБДОУ, объявление приказа о закреплении за ним наставника;
- создание необходимых условий для совместной работы молодого педагога, с закрепленным за ним наставником;
- согласование плана деятельности наставника, внесение предложений;
- осуществление систематического контроля за работой наставляемого и наставника;
- посещение мероприятий, проводимых с детьми наставником и наставляемым;
- организация обучения наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказание им методической и практической помощи в составлении планов работы с молодыми педагогами;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта организации наставничества в МБДОУ;
- определение меры поощрения педагога-наставника. Координатор обязан:
- рассмотреть индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставника и наставляемого педагога;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы педагога-наставника;
- заслушать и утвердить на заседании Педагогического совета отчеты наставляемого педагога и наставника и представить их заведующему МБДОУ;
- подготовить информационно-аналитический отчет по итогам деятельности наставников и наставляемых за учебный год, представить его на Педагогическом совете.

Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом.

Контроль за выполнением Программы осуществляет заведующий учреждения.

2.4.1. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

<i>№ n/n</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Деятельность наставника</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур	Индивидуальная программа профессионального развития молодого педагога (далее – ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом.	Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога; организация общения посредством каналов электронной связи	Возможность постоянного взаимодействия и общения

4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД
5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями	РППС, соответствующая ФГОС ДО
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция ИП
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника	
2 год			
1.	Моделирование воспитательного процесса в группе	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы
2.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария
3.	Описание темы по самообразованию	Оказание методической помощи наставником	План работы по самообразованию
4.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастерклассов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий
5.	Создание портфолио педагога	Презентация портфолио наставника	Наличие портфолио молодого педагога

6.	Введение в процесс аттестации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка к прохождению аттестации
7.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция ИП
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника	
3 год			
1.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастерклассов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты
3.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД
4.	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации
5.	Реализация культурно-досуговой деятельности	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Наличие самостоятельно разработанных сценариев
6.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию
7.	Диссеминация педагогического опыта	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	

9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и молодого педагога	
----	----------------------------	--	--

3. 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 МБДОУ, 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. Программа «Ступени мастерства» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

**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.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

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>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
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;	
– 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:

Приложение 3

Вводная анкета для молодого педагога

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? _____

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы
- в составлении перспективного планирования
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов

- в ведении другой документации воспитателя
(укажите, какой) _____

- в проведении организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____

-
- в общении с коллегами, администрацией
 - в общении с воспитанниками
 - в общении с родителями воспитанников
 - другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- 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): - самообразованию

- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе 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
- другое (допишите) _____

Приложение 4

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

Приложение 5

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____
(ФИО)

Наставник: _____
(ФИО)

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.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	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				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	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.