



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение центр развития ребенка - детский сад
№5 "Умка" (МБДОУ ЦРР №5 «Умка»)

357623, Ставропольский край, г. Ессентуки, ул. Просторная, д. 34, e-mail: doymka5@yandex.ru

03-20

Согласованно:

Председатель первичной
организации профсоюза
МБДОУ ЦРР № 5 «Умка»

Кислякова А.В.

« 31 » августа 2022 г.

Принята:

на педагогическом совете
МБДОУ ЦРР № 5 «Умка»
№ 1__ протокол № 1__

от « 31 » августа 2022 г.



Утверждена:

Заведующий

МБДОУ ЦРР № 5 «Умка»

Баскова Е.Д.

Приказ № 105-м от

« 31 » августа 2022 г.

ПРОГРАММА

наставничества для работы с молодыми педагогами
в муниципальном бюджетном дошкольном
образовательном учреждении центр развития
ребенка - детский сад №5 «Умка»

Автор-составитель:

Заместитель

заведующего по учебно-
воспитательной работе

Гарбузова А.Н.

Город – курорт Ессентуки

2022 год

Оглавление:

I.	Паспорт программы	3
II.	Пояснительная записка	4
III.	Содержание программы	5
3.1.	Основные термины	5
3.2.	Нормативные основы целевой модели наставничества	6
3.3.	Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества	6
3.4.	Субъекты взаимодействия	7
3.5.	Кадровая система реализации целевой модели наставничества	7
3.6.	Принципы организации наставничества	8
3.7.	Правила общения	8
3.8.	Обратная связь как инструмент развития	9
3.9.	Условия эффективности организации наставничества	9
IV.	Реализации программы наставничества	10
4.1.	Система работы с молодыми педагогами	10
4.2.	План саморазвития педагога - наставника	10
4.3.	Этапы реализации программы	11
4.4.	Формы работы педагога – наставника с молодым педагогом	13
4.5.	Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом	14
4.6.	Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества	17
4.7.	Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества	19
4.8.	Заключение	20

I. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами в МБДОУ ЦРР № 5 «Умка»
Авторы	Гарбузова Александра Николаевна
Организация исполнитель	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка - детский сад № 5 «Умка»
Целевая аудитория	Педагоги со стажем работы менее 3-х лет
Срок реализации	3 года (сентябрь 2022- август 2025г.)
Этапы реализации	1 этап - диагностический 2 этап - практический 3 этап - аналитический
Цель	Оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие и раскрытие творческого потенциала, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей
Задачи	1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения с молодого педагога с коллегами. 2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям МБДОУ 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 педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности.
Основные направления	1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих развитие воспитательно - образовательного процесса. 2. Формирование навыков ведения педагогической документации. 3. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в МБДОУ ЦРР № 5 «Умка» и воспитательно - образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

<p>Ожидаемые результаты</p>	<p><u>Наставничество для наставника:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться. - Расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта. - Происходит рост самооценки наставника . <p><u>Наставничество для молодого педагога</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><u>Наставничество для Учреждения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
------------------------------------	---

II. Пояснительная записка

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится в ФГОС ДО, проекте «Профессионального стандарта педагога дошкольного образования», национальном проекте «Образование».

Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время - это достаточно сложная задача для молодого специалиста. Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми. Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности:

Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики Учреждения, коллектива, родительского социума.

Во-вторых, молодой педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития воспитанников, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни».

Один из способов гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию - это организация наставничества. При этом важно, чтобы начинающий коллега не разочаровался в выборе профессии, а наоборот - ощутил свой успех и стремился дальше совершенствовать себя.

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

Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года.

III. Содержание программы

3.1. 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 партнёрстве.

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, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

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 МБДОУ 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.

3.2. Нормативные основы целевой модели наставничества

Нормативно-правовые акты:

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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».

Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»).

Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.).

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», в соответствии с методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Региональный уровень Приказ министерства образования Ставропольского края от 03 марта 2022 года №337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края»

Нормативно правовые акты МБДОУ ЦРР № 5 «Умка»

- ✓ Устав МБДОУ ЦРР № 5 «Умка»
- ✓ Программа развития МБДОУ ЦРР № 5 «Умка»
- ✓ Отчет о результатах самообследования деятельности МБДОУ ЦРР № 5 «Умка»
- ✓ Положение о Педагогическом совете
- ✓ Положение о наставничестве.

3.3. Ожидаемые результаты

Наставничество для наставника:

- Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться.
- 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.

3.4. Субъекты взаимодействия

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы субъектов взаимодействия, а именно:

Субъект взаимодействия	Содержание взаимодействия
Заведующий - заместитель заведующего по УВР - наставник - наставляемый (молодой педагог)	1. Разработка и утверждение компонента нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. 2. Создание условий для адаптации педагога на работе. Ознакомление с нормативными и локальными актами 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты, внедрение целевой модели МБДОУ. 4. Реализация программы наставничества. 5. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества.
Куратор целевой модели наставничества	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников. 3. Контроль проведения программ наставничества. 4. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 5. Мониторинг результатов эффективности, реализации целевой модели наставничества.
Наставляемый (молодой педагог)- воспитанники - родители (законные)	1. Формирование авторитета молодого педагога, уважения интереса у детей и родителей (законных представителей)
Наставляемый (молодой педагог) - коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег

3.5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В целевой модели наставничества выделяют следующие главные роли:

1. Наставляемый – участник, 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 компетенции.
2. Наставник - участник программы, имеющий опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор - сотрудник образовательной организации, организующий реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим МБДОУ ЦРР № 5 «Умка», куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых'

> Из числа педагогов:

Молодых специалистов;

Находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

Находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

Желающим овладеть современными программами;

Цифровыми навыками, ИКТ компетенции и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

> Из числа педагогов заинтересованных в тиражировании личностного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и наставников меняется от потребностей МБДОУ.

3.6. Принципы организации наставничества

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесёт 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.

3.7. Правила общения

Между наставником и молодым педагогом должен идти постоянный диалог, межличностная коммуникация. Чтобы взаимодействие с молодыми 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 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.

Эффективные встречи обеспечат понимание цели и удовлетворение от достигнутого.

3.8. Обратная связь как инструмент развития

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:

1. Описание ситуации, о которой предоставляется обратная связь.
2. Описание своего отношения к этой ситуации и ее последствий.
3. 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:

3.9. Условия эффективности организации наставничества

Для качественной организации наставнической деятельности в ДОО необходимо соблюдать основные условия:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы.

5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

IV. Реализация программы наставничества

4.1. Система работы с молодыми педагогами

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



4.2. 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.).

4.3. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 года. 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. Диагностический

Задачи этапа: 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.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- >опрос;
- >собеседование;
- >анкетирование;
- >наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку:

1. Содержание и цели работы - усвоение теоретического материала, формирование навыков практической деятельности.

2. Формы работы:

- Консультации
- Семинары-практикумы
- Беседы

- Изучение методической литературы
- Взаимопосещения
- Коллективные просмотры педагогических процессов
- Анализ педагогических ситуаций

Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практически работы:

1. Содержание и цели работы - Овладение навыками практической работы с педагогами родителями (законными представителями) воспитанников.

2. Формы работы:

- Консультации
- Семинары-практикумы
- Беседы
- Изучение методической литературы
- Взаимо посещения
- Коллективные просмотры педагогических процессов
- Анализ педагогических ситуаций

Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда:

1. Содержание и цели работы - повышение интереса и положительного отношения к педагогической) деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.

2. Формы работы:

- Дискуссии
- Круглые столы
- Деловые игры
- Убеждения,
- Поощрения
- Беседы

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и наставляемым не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления наставляемого (молодого педагога) могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами МБДОУ 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 этап. Аналитический

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 за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

4.4. Формы работы педагога-наставника с молодым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

№	Этап	Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом
1	Адаптационная ступень	- Беседа-знакомство; - опрос; - собеседование; - анкетирование; - тестирование; - наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе; - консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, по ведению документации.	- Корпоративное мероприятие «Посвящение в педагоги»; - разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности); - психологические диагностические тесты ; - тьюторство как основной ресурс наставничества: постоянное взаимодействие с педагогом при реализации индивидуального маршрута сопровождения с учетом индивидуальных особенностей личности наставляемого.

2	Основная развивающая ступень	Взаимопосещение занятий, режимных моментов; - личный пример; - информирование (инструктирование); - обучение на рабочем месте (метод близнецов, делегирование полномочий); - создание развивающей предметно-пространственной среды.	- «кейс»-метод (решение набора различных профессиональных задач- проблем). Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотносить теорию с практикой; - создание чек-листов («контрольных списков» важных дел) по различным рабочим вопросам; - «коуч»-метод («терапия успеха»). Образец того, как состояться в профессии. Оказание помощи в постановке и достижении цели; - «тайм-менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Это искусство правильно организовать свое время.
3	Контрольно-оценочная ступень	- Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации; - подготовка и показ открытого занятия; - самостоятельная организация и проведение родительского собрания; - выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете.	- Участие в конкурсном движении; - создание своего мини-сайта в образовательной социальной сети nsportal.ru; - активное участие в инновационной деятельности ДОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)

4.5. Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1 ГОД			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	- Подбор, разработка диагностических материалов. - Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее - ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	- Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. - Составление рабочей программы.	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к профессиональной деятельности педагога

		- Обучение правилам ведения документации.	дошкольного образования, в ведении документации.
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом	Организация общения посредством каналов электронной сетевой связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности	- Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. - Практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности (далее - 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 (далее - 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	Разработка рабочей программы.

		воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	
2.	<i>Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников</i>	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	<i>Описание темы по самообразованию</i>	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4.	<i>Знакомство с современными педагогическими технологиями</i>	- Планирование и организация мастер-классов 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.	<i>Создание портфолио педагога</i>	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
6.	<i>Введение в процесс аттестации</i>	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	<i>Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС до</i>	- Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. - Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
8.	<i>Мониторинг профессионального роста молодого педагога</i>	- Выбор диагностических методик. - Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	<i>Определение технического задания</i>	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	<i>Итоги реализации программы</i>	Подготовка отчета наставника.	
3 год			
1.	<i>Освоение современных педагогических технологий</i>	- Планирование и организация мастер-классов 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.	<i>Проведение мониторинга</i>	Индивидуальное	Самостоятельно

	<i>освоения образовательной программы воспитанниками</i>	консультирование по возникающим вопросам.	составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3.	<i>Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО</i>	- Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. - Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.
4.	<i>Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.</i>	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	- Самостоятельно разработанная рабочая программа. - Компетентность в оформлении документации.
5.	<i>Реализация культурно-досуговой деятельности</i>	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
6.	<i>Аттестация</i>	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
7.	<i>Диссеминация педагогического опыта</i>	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.	<i>Мониторинг профессионального роста молодого педагога</i>	- Выбор диагностических методик. - Осуществление мониторинга	
9.	<i>Итоги реализации программы</i>	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

4.6. 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 отчета, 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 ДОУ 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 (значки, грамоты 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.

4.7. Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух *основных этапов*:

-) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
-) 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, компетентного, 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.)

4.8. 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.