Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 94»

Персонализированная программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования

***«*Дорога мастерства*»* на *2025-2027 год***

******

Авторы-составители: Ивлева О.Н., заведующий Алехина Е.Н., воспитатель

Новокузнецкий городской округ, 2025 г.

|  |
| --- |
| **Содержание** |
| **Раздел 1 Целевой раздел** |
| 1.1. | Актуальность и новизна программы | 3 |
| 1.2. | Цели и задачи программы | 6 |
| 1.3. | Планируемые результаты реализации программы | 6 |
| 1.4. | Основные принципы Программы | 8 |
| **Раздел 2 Содержательный раздел** |
| 2.1. | Этапы и сроки реализации программы | 9 |
| 2.2. | Организационные основы наставничества | 10 |
| 2.3. | Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения | 10 |
| 2.4. | Перечень программных мероприятий | 11 |
| 2.5. | Механизм реализации программы | 12 |
| 2.6. | Система контроля | 13 |
| **Раздел 3****Оценка эффективности реализации Программы** |
| **3.1.** | Оценка эффективности реализации Программы | 15 |
| Заключение | 20 |
| Приложение | 23 |



# РАЗДЕЛ 1.

Целевой раздел

Персонализированная программа «Дорога мастерства» разработана с учетом Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»; приказа Министерства образования инауки РФ от 17.10.2013г. № 1155

«Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; Национального проекта «Образования»; Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Распоряжение министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением практик обмена опытом междуобучающимися»; Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

# 1.1. Актуальность и новизна программы.

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой системы научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование». Одним из ключевых направлений является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников. Начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники, их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма.

Начиная свою деятельность, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь.

В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения начинающих педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами, возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива.

При разработке Программы наставничества учитывались положения законодательства в области образования и трудовых отношений, документы стратегического планирования, Указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную

коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

**Наставничество** – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

**Наставник** – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.

**Молодой педагог** – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника. Использование системы наставничества в нашем детском саду позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В нашей образовательной организации, грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.

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

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Использование системы наставничества в ДОУ позволяет молодым специалистам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой специалист быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.

**Проблема** наставничества действительно очень актуальная. Наставничество – не просто передача социального опыта, а передача социального капитала. И основные линии, связанные с наставничеством, уже так или иначе просматриваются. Это, с одной стороны, работа с молодыми педагогами. В рамках образовательного процесса вырисовываются новые модели наставничества. Наряду с традиционными формами наставничества появляются новые, обусловленные потребностью быстро реагировать на постоянно происходящие изменения, быстро включаться в новые процессы.

На сегодняшний день существует единая система подходов в наставничестве, среди которых традиционное сопровождение молодых специалистов опытными наставниками и внедрение «кураторской методики»,сущность которой сводится к взаимным посещениям парой педагогов образовательной деятельности и совместном их обсуждении в присутствии третьего лица.

**Новизна программы «**Дорога мастерства» заключается в том, что в ней учтены современные требования профессионального стандарта (Приказ Минтруда России от 18.10.2013

№544) и требования ФГОС ДО к основным компетенциям педагогических работников (Приказ Минобразования и науки РФ от 17.10.2013 г. №1155; пункты 3.2.5.; 3.4.2.). Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.

В основе системы методической поддержки и сопровождения профессионального развития педагогов лежат определённые принципы:

Принцип обязательности – проведение работы с каждым педагогом, приступившим к работе в дошкольном учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Принцип непрерывности – целенаправленный и непрерывный процесс адаптации и профессионального развития сотрудниковобразовательной организации.

Принцип эффективности – обязательная периодическая оценка результатов промежуточного мониторинга профессионального развития педагогов и соответствия форм методического сопровождения и поддержки уровню его потенциала.

Принцип партнерства, взаимопонимания и доверия – принцип без которого все попытки наладить взаимодействие с сотрудниками педагогического коллектива оказываются безуспешными. Принцип предполагает позитивный настрой на общение и является тем самым прочным фундаментом, на котором строится вся работа. В общении неуместны категоричность, требовательный тон. Понимать и доверять друг другу значит направить совместные действия на достижение поставленныхцелей.

Индивидуальный и персонифицированный подход – выбор форм и видов работы с каждым педагогом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Принцип «активного слушателя» или ненавязчивости.

Принцип динамичности – дошкольное учреждение сегодня должно находиться в режиме развития, а не функционирования, представлять собой мобильную систему, быстро реагировать на изменения социального запроса, изменений в образовании, на образовательные потребностиродителей и воспитанников и их запросы. В зависимости от этого должны меняться формы и направления работы со всеми сотрудниками ДОУ.

Таким образом, на основе указанных принципов создаются благоприятные условия для реализации системы методической поддержки и сопровождения профессионального развития педагогов.

Эффективность данной системы подтверждается на практике положительными

# результатами:

создание положительного эмоционального микроклимата внутри коллектива; развитие профессионального мастерства всех педагогов коллектива.

Для начинающих специалистов в нашем детском саду создана «Школа профессионального педагогического мастерства», которая направлена на оказание методической, психолого-педагогической и социальной поддержки молодым педагогам для их профессионального роста и, как следствие, повышение качества предоставляемых образовательных услуг.

# 1.2 Цели и задачи программы

Цель: организация работы по обеспечению помощи и поддержки начинающим педагогам в становлении их профессиональной компетенции в условиях реализации ФГОС ДО; развитию культуры наставничества в образовательной организации; снижению текучести персонала в период испытательного срока, сокращению срока профессиональной адаптации.

Задачи:

* создать мотивацию у наставников к передаче знаний и навыков;
* повысить качество и наладить процесс обучения навыкам профессии;
* развить способности у стажеров самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности;
* контролировать соблюдение нормативных требований к выполняемой стажером

работе;

* повысить лояльность новых сотрудников.

# 1.3. Планируемые результаты освоения программы

Наставничество подразумевает передачу знаний и навыков опытных сотрудников дошкольной организации молодым специалистам. Исходя из этого наставником может быть только тот, чьи знания и навыки представляют реальную ценность. Педагог должен проработать педагогом дольше **трех** лет, овладеть навыками управления образовательной деятельностью, хорошо выполнять свою работу и желать обучать других.

# 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, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом;
* 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, поддержку опытного сотрудника, дает возможность укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

# 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. Таким образом, наставничество позволяет:
* повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;
* создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
* быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОУ;
* передать накопленный наставниками опыт;
* увеличить долю молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 10%. В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков, мотивацию к работе. Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике полученные теоретические знания.

# 1.4 Основные принципы Программы

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 педагога. 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.

* Добровольность и целеустремленность работы наставника.
* Морально-психологическая совместимость наставника и молодого педагога

.  Доброжелательность и взаимное уважение.

* Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием годового плана и основной образовательной программы дошкольного образования.
* Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.
* 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. о чьих- то мотивах привносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.

1. 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.
2. Своевременность.

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

1. Активность.

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

**РАЗДЕЛ 2.**

**Содержательный раздел**

* 1. **Этапы и сроки реализации программы**

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

# Организация наставничества включает в себя три этапа.

**Первый этап – адаптационный.** Определяются обязанности и права молодого педагога, а также исходный объем его знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества. Процесс повышения профессионализма молодых педагогов строится с учетом следующих факторов: базового образования; личных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т. п.); педагогических потребностей.

# Второй этап – основной.

Педагог – наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет молодому педагогу материалы для самосовершенствования. Соответственно, должен быть разработан индивидуальный план наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы, направленный на знакомство

«новичка» с программами, реализуемыми ДОУ и рабочей документацией; педагогическое самообразование и самовоспитание молодого педагога; участие в работе творческих групп; участие в режимных моментах и мероприятиях ДОУ. Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещениями и обсуждениями непрерывной образовательной деятельности) имеют инновационные: психологические тренинги, творческие группы, конкурсы, «круглые столы», «мозговой штурм», разработка и презентация моделей образовательной деятельности с детьми.

Педагог – наставник может помочь молодому коллеге создать персональный сайт, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки, методические рекомендации и разработки. Следует подчеркнуть взаимовыгодное сотрудничество педагога – наставника и новичка в русле аттестации на педагогическую категорию.

# Третий этап – контрольно-оценочный.

После проделанной работы педагог-наставник анализирует ее результаты.

Он контролирует работу педагога, дает конструктивную обратную связь для устранения ошибок.

Таким образом наставник проверяет готовность воспитателя к самостоятельной работе.

Чтобы работа на каждом этапе была эффективной, важно вести работу с воспитателями по определенным правилам.

# Рекомендации при работе с молодыми воспитателями

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 специалиста должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата.

# Как понять, что наставничество прошло успешно

Результат наставничества можно считать удачным, если у воспитателя сформировался положительный опыт работы в детском саду и появилась мотивация продолжать работу именно в этом учреждении.

Он овладел необходимыми навыками и выработал собственную систему работы.

Воспитатель начал самостоятельно выполнять всю работу и результаты этой работы удовлетворяют руководство и родителей воспитанников.

# Организационные основы наставничества

Наставничество организуется на основании годового плана детского сада.

Руководство деятельностью наставников осуществляют: старший воспитатель, специалисты, воспитатели групп, в которых организуется наставничество.

Наставник подбирается из наиболее подготовленных воспитателей (или специалистов), обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом.

Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух наставляемых.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на педагогическом совете.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

* впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;
* выпускниками высших и средних специальных учебных заведений;
* педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
* воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для работы с детьми по инновационной технологии.

# Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения

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.

Индивидуальные: консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве интернет сети.

Групповые: семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические занятия, участие в конкурсах, лектории, выставки, дискуссии.



|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *№* | *Этап* | *Традиционные формы работы наставника с молодым**педагогом* | *Нетрадиционные формы**работы наставника с молодым педагогом* |
| 1 | «Добро пожаловать! Мы все тебе рады!» (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, изучение и заполнение групповой документации.
 | -Корпоративное мероприятие«Посвящение в педагоги»;-разнообразные психологические тренинги (Мировое кафе, на снятие эмоционального напряжения, тревожности);-тимбилдинг. диагностические тесты ; - тьютерство как основной ресурс наставничества: постоянное взаимодействие с педагогом при реализации индивидуального маршрута сопровождения с учетом индивидуальных особенностей личностинаставляемого |
| 2 | «Пробуй себя! Я тебе помогу!» (Основная развивающая ступень) | * Взаимопосещения занятий, режимных моментов;
* личный пример;
* информирование (инструктирование);
* обучение на рабочем месте
 | Мастер-классы;* семинары-практикумы;
* «кейс»-метод (решение набора различных профессиональных задач- проблем).
 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | (метод сидя рядом с Нелли),-создание развивающей предметно-пространственной среды. | Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести 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 | «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!» (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.
 | * 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;
* активное участие в инновационной деятельности ДОУ (использование сетевых технологий в организации

образовательного процесса) |

# 2.4 Перечень программных мероприятий

Мероприятия, направленные на решение задач Программы, с указанием сроков, необходимых для их реализации, расположены в приложении 5.

План мероприятий – приложение 6.

Примерный План работы с молодым педагогом педагога- наставника на учебный год – приложение 7.

**2.5. Механизм реализации Программы**

**Ключевые участники программы наставничества и их роли.**



|  |  |
| --- | --- |
| Наставник (педагог, имеющий первую и высшую квалификационную категорию) | Молодой специалист, малоопытный воспитатель |
|  |
| Передача своего опыта-Адаптация начинающих воспитателейв коллективе ДОУ-Участие в оценке начинающих воспитателей-Подготовка открытых мероприятий, конкурсов |  | Профессиональное развитие-Ежегодная оценка и ликвидацияпробелов в знаниях и навыках-Участие в открытых мероприятиях, конкурсах |  |
|  |
|  | Педагог-психолог |  |
|  | Организация индивидуальных консультаций, психологических тренингов,диагностики изучения личности педагога;* Помощь в разработке индивидуального плана саморазвития педагога, на

основе анкетирования;* Корректировка возникших затруднений;
* Профилактика «эмоционального выгорания» педагогов
 |

Старший воспитатель

Координация деятельности участников Программы;

-Организационная поддержка и администрирование

-Оценка эффективности

Программы

**2.6. Система контроля**

**Цель:** выявление эффективности процесса реализации Программы.

# Задачи:

Определить проблемы, причины их возникновения;

Провести корректирующее воздействие, направленное на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами.

Контроль деятельности молодых педагогов в виде форм и сроков расположен в приложении 9.

**Раздел 3**

**Оценка эффективности реализации Программы**

* 1. **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

**Этап 1.** Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар

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

Мониторинг процесса реализации программы наставничества направлен на две ключевые

цели:

* оценка качества реализуемой программы наставничества;
* оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутриДОУ и сотрудничающих с нами организаций.

Можно выделить следующие направления мониторинга:

* + сбор и анализ обратной связи от участников и куратора (методанкетирования);
	+ обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
	+ контроль хода программы наставничества;
	+ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
	+ определение условий эффективной программы наставничества;
	+ контроль показателей социального и профессионального благополучия;
	+ анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей. По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT –

анализ реализуемой программы наставничества (Таблица 1).

Таблица 1

SWOT – анализ первого этапа мониторинга

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы SWOT | Позитивные | Негативные |
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

Сбор данных для построения SWOT – анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

SWOT – анализ проводит куратор программы (заместитель заведующего по воспитательной

и методической работе/старший воспитатель).

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программы, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора (заместителя заведующего по воспитательной и методической работе).

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателейсоциального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Среди оцениваемых параметров:

* + сильные и слабые стороны программы наставничества;
	+ возможности программы наставничества и ее реализации;
	+ процент реализации образовательных проектов на базе ДОУ;
	+ количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста,выступавшего в роли наставляемого.

**Этап 2.** Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

* + мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
	+ качество изменений в освоении воспитанниками образовательной программы дошкольного образования;
	+ динамику образовательных результатов с учетом эмоционально- личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных чертучастников.

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

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценкакачества изменений в освоении воспитанниками образовательнойпрограммы дошкольного образования).

Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар

«наставник - наставляемый».

Можно выделить направления данного этапа мониторинга:

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

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

* + развития гибких навыков участников программы;
	+ уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
	+ качества изменений в освоении воспитанниками образовательной программы дошкольного образования;
	+ степени включенности воспитанников в образовательный процесс;
	+ качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы,
	+ удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в ДОУ.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединенияучастников в пары «наставник – наставляемый».

Оценку степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков, а также оценку качества изменений в освоении воспитанниками образовательной программы дошкольного образования можно провести с помощью материалов, представленных в Приложении 4.

Среди оцениваемых параметров:

* + уровень профессионального выгорания (для педагогов);
	+ удовлетворенность профессией (для педагогов);
	+ психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
	+ успешность (для заведующего);
	+ ожидаемый и реальный уровень включенности (для заведующего).

# Заключение

В современных условиях система наставничества в ДОУ является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности молодых педагогов. Поскольку наставничество является процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения, то основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт молодому педагогу. Современный воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне. В результате педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей ООД с воспитанниками.

Молодые педагоги создают портфолио достижений на персональном сайте, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Учитывая возможности нашего педагогического коллектива (в коллективе почти 50% педагогов-стажистов) и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, отдаём этому методу значительное предпочтение.

Работа наставников поощряется администрацией нашего детского сад, оказывает информационную поддержку не только непосредственно молодым специалистам, но и наставникам.

Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате наши молодые коллеги показывают значительные достижения в конкурсном движении, своевременно проходят аттестацию на подтверждение занимаемой должности и на присвоение квалификационной категории.

Вопросов, которые надо решать, очень много: это и финансовая поддержка, и система моральных наград и поощрений, методическая подготовка. Некоторые вопросы (например, финансовые или проблема престижа профессии учителя в обществе) не находятся в компетенции наставника. А вот проблемы адаптации в коллективе, создание эмоционально благоприятной атмосферы, вопросы методической подготовки грамотного специалиста вполне можно решить в стенах учебного заведения посредством реализации системы наставничества. Следует признать, что в современном образовательном пространстве не существует реальных механизмов взаимодействия, способствующих профессиональной адаптации молодых специалистов. К примеру, почти две трети выпускников вузов чувствуют себя дезадаптированными в новых для них условиях производства, не ощущают в себе потенциала для профессионального роста и развития карьеры. В такой ситуации развитие системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов.

На начальном этапе, именно наставник отвечает за реализацию информационной, организационной, обучающей и других функций, обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника. Мы считаем что возобновление института наставничества будет способствовать улучшению результатов статистики, согласно которой, из выпускников педагогических вузов только половина идёт работать в ОУ, к тому же часть из них, это те, кто не нашел себе более

высокооплачиваемой работы. Но еще печальнее тот факт, что из этих молодых специалистов почти половина уходит из системы образования через несколько лет.

# Литература

1. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. – М., 2014.
2. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа:[http://www.](http://www/)resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodymi-pedagogami-vdou
3. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fb.ru/article/254159/>nastavnichestvo-kak-metod- obucheniyap ersonala - pomosch - molodyim - spetsialistam-na-novoy-rabote.
4. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60-61, октябрь 2022 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://io.nios.ru/articles2/74/10/> o-roli-nastavnichestva-v-doshkolnomobrazovatelnom- uchrezhdenii
5. Методические рекомендации по организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества в рамках регионального проекта «Учитель будущего» национального проекта

«Образование»), ХМАО-Югра, 2021 год.

Приложение 1

# Анкета для подбора потенциальных наставников

|  |  |
| --- | --- |
| Имя кандидата на роль педагога – наставника: | Для отметок заведующего ДОУ,Куратора |
| Характеристики, по которым можно определить, подходит линаставник для работы |
| 1. | Взаимосвязь (построение доверительныхвзаимоотношений с подопечными) |  |
| 1.1. | Педагог умеет слушать |  |
| 1.2. | Педагог уважает своих коллег |  |
| 1.3. | Педагогу нравится делиться опытом с коллегами |  |
| 1.4. | Педагог умеет эффективно делиться педагогическимиидеями |  |
| 1.5. | Педагогу нравится взаимодействие с подопечными(менее опытными коллегами) |  |
| 1.6. | Другие педагоги ДОУ с удовольствием работают/общаются/учатся у данного педагога |  |
| 1.7. | Педагог готов выделить время на обучение менееопытных коллег (посещение ООД, режимных моментов ит.д.) |  |
| 1.8. | Педагог является примером для коллег в организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ |  |
| 2. | Формирующее оценивание (объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратнойсвязи и обучения) |  |
| 2.1 | Педагог умеет (или имеет потенциал) собирать данные для выявления потребностей подопечных |  |
| 2.2 | Педагог умеет (или имеет потенциал) анализироватьданные для выявления потребностей подопечных |  |
| 2.3 | Педагог умеет (или имеет потенциал) определять стратегию для развития зон роста подопечного |  |
| 2.4 | Педагог умеет (или имеет потенциал) определять ресурсы для развития зон роста подопечного |  |
| 2.5 | Педагог умеет (или имеет потенциал) использовать данные для оценки успешности подопечного |  |
| 2.6 | Педагог умеет (или имеет потенциал) предоставлять объективную обратную и формирующую связь подопечным коллегам |  |
| 2.7 | Педагог имеет опыт предоставления обратной связи |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3. | Коучинг (реализация поэтапного развития и обучения подопечного) |  |
| 3.1 | Педагог обладает глубокими знаниями в воспитании детей дошкольного возраста |  |
| 3.2 | Педагог использует инновационные технологии |  |
| 3.3 | Педагог внимателен к потребностям подопечных вобучении и развитии |  |
| 3.4 | Педагог обладает временем и компетенциями длясвоевременного оказывания поддержки подопечным |  |
| 4. | Поддержка (помощь подопечному в поискесобственного пути) |  |
| 4.1. | Педагог способен (или имеет потенциал) постепенноразвивать подопечного, не предоставляя готовые правильные ответы и решения сразу |  |
| 4.2. | Педагог активно содействует профессиональному развитию коллег/подопечных и радуется их успехам (даже если они превосходят его личные успехи) |  |
| 4.3. | Педагог идет в ногусо временем и владеет информацией о требованиях профессиональногостандарта |  |
| Общее количество положительных отметок (15) |  |

Приложение 2

# Анкета для выявления потребностей молодого специалиста

Перед Вами анкета. Которая поможет вам определить, какими знаниямии навыками Вы уже обладаете и на каких зонах роста Вам необходимо сфокусироваться в работе с наставником! Отметьте галочкой секции, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области. В последнем столбце отметьте пункты, по которым Вы бы хотели веститесную работу с наставником (всего 7 пунктов)

А. Низкая степень владения компетенциями

* 1. Степень владения компетенциями ниже среднего
	2. Средняя степень владения компетенциями
	3. Степень владения компетенциями выше среднего
	4. Высокая степень владения компетенциями

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/ п | Требуемые компетенции | А | B | C | D | E | Выберите 3пункта, по которымВам требуется помощь наставника |
| Часть 1. Компетентный педагог |
| 1.1 | Планирование воспитательно- образовательного процесса |  |  |  |  |  |  |
| 1.2 | Организация различных видов деятельности |  |  |  |  |  |  |
| 1.3 | Составление технологической карты и организация ООД |  |  |  |  |  |  |
| 1.4 | ФГОС ДО |  |  |  |  |  |  |
| 1.5 | Эффективное и целесообразное использование ИКТ в |  |  |  |  |  |  |
| 1.6 | Помощь в организации режимных моментов |  |  |  |  |  |  |
| 1.7 | Оценка качества освоения воспитанниками образовательной программы дошкольногообразования |  |  |  |  |  |  |
| 1.8 | Дифференцированный подход в |  |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| Часть 2. Инновационный практик |
| 2.1 | Организация образовательногопроцесса с применением инновационных технологий |  |  |  |  |  |  |
| 2.2 | Организация инновационной проектной деятельности |  |  |  |  |  |  |
| 2.3 | Создание развивающей предметно- пространственной среды в групповом помещении |  |  |  |  |  |  |
| 2.4 | Ведение индивидуальной картыразвития ребенка |  |  |  |  |  |  |
| 2.5 | Применение инновационных технологий в организации оценки качества освоения воспитанниками образовательной программы дошкольного образования |  |  |  |  |  |  |
| Часть 3. Ответственный наставник |
| 3.1 | Умение находить подход к каждому ребенку независимо от ег |  |  |  |  |  |  |
| 3.2 | Использование различных психологических приемов для оказания целенаправленной поддержки |  |  |  |  |  |  |
| Часть 4. Успешный лидер |
| 4.1 | Владение знаниями о новых тенденциях развития образованиядля планирования собственногопрофессионального развития |  |  |  |  |  |  |
| 4.2 | Работа с узкими специалистами в области педагогики и психологии, логопедии |  |  |  |  |  |  |
| 4.3 | Взаимодействие с семьями воспитанников |  |  |  |  |  |  |
| 4.4. | Лидирующая позиция в организации совместных мероприятий или проектов для родительскойобщественности |  |  |  |  |  |  |
| 4.5. | Лидирующая позиция в организацииинновационных мероприятий илипроектов для воспитанников |  |  |  |  |  |  |

Приложение 3

# Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности

**программы наставничества**

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы). Макеты опросных анкет для участников формы наставничества: «Наставник – Наставляемый»

# Анкета наставляемого

* + 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
		2. Если да, то где?

# Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. | Ожидаемая эффективность программы наставничества |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. | Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. | Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. | Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. | Ожидаемая польза организованных для вас мероприятий п развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и организация педагогических мероприятий, семинары, вебинары,участие в конкурсах) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6. | Ожидаемое качество передачи Вам необходимыхтеоретическихзнаний |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. | Ожидаемое качество передачи вам необходимых практическихнавыков |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. | Насколько понятным, согласно вашим ожиданиям, должен бытьплан, выстроенныйнаставником? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. | Насколько вам важно ощущение безопасности приработе с наставником? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. | Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. | Насколько вам важно ощущение поддержки наставника |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12. | Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13. | Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и организация педагогических мероприятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редк о | 1-2раза | Никогда |

Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

Что особенно ценно для Вас в программе?

 \_ Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

# Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_

# Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Крит ерии | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. | Ожидаемая эффективность программы наставничества |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. | Ожидаемый комфорт от работыв программенаставничества |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. | Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационнымитребованиями) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. | Ожидаемая эффективность программы профессиональной идолжностной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. | Ожидаемая польза организованных для вас мероприятий п развитию конкретных профессиональныхнавыков (посещение и организация педагогических мероприятий,семинары, вебинары, участие вконкурсах) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. | Как Вы думаете, насколько хорошо с вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. | Ожидаемое качество передачи вам необходимыхпрактических навыков |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. | Ожидаемое качество разработанной вами программыпрофессиональнойадаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 9. | Насколько вам важно ощущение безопасности приработе с наставником? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. | Ожидаемая включенность наставляемого в процесс |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. | Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12. | Насколько часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и организация педагогических мероприятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | Оче нь част о | Часто | Редко | 1-2раза | Никогд а |

Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

 \_ \_

Что особенно ценно для Вас в программе?

 \_ Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

# Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы)

Макеты опросных анкет для участников формы наставничества: «Наставник – наставляемый»

# Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

# Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критери и | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. | Эффективность программы наставничества |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. | Насколько комфортно было работать программе наставничества |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. | Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. | Полезность программы профессиональной и |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. | Организованные для Вас мероприятия п развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и организация педагогических мероприятий,семинары, вебинары, участие в конкурсах) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. | Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. | Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. | Качество передачи вам необходимых практических |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | навыков |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. | Качество программыпрофессиональной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. | Ощущение поддержкинаставника |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. | Насколько оправдались ваши ожидания |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12. | Насколько вы довольнысовместной вашей работой? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13. | Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и организация педагогических мероприятий,семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Оче нь част о | Часто | Редко | 1-2раза | Никогд а |

1. Что Вы ожидали от программы и своей роли?
2. Что особенно ценно для Вас было в программе?
3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

 \_

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
3. Видите ли, Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
4. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
5. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
6. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]
7. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
8. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

# Анкета наставника

* 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
	2. Если да, то где?

# Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Критерии | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. | Эффективность программы наставничества |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. | Насколько комфортно было работать в программенаставничества |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. | Насколько эффективно удалось организовать мероприятия(знакомство с коллективом,рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационнымитребованиями) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. | Эффективность программы Профессиональной и должностной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. | Насколько наставляемый Овладел необходимыми теоретическими знаниями? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. | Насколько наставляемый Овладел необходимымипрактическими навыками? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. | Качество программы профессиональной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. | Включенность аставляемого впроцесс |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. | Насколько вы довольны совместной работой? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. | Насколько оправдались вашиожидания |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. | Насколько оправдались ва |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12. | Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков(посещение и | Очень часто | Час то | Редко | 1-2раза | Никогд а |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | организация педагогических мероприятий, семинары,вебинары, участие в конкурсах)? |  |  |  |  |  |

1. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

 \_

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
3. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
4. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?

[да/нет]

1. Видите ли Вы свое профессиональное развитиев данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
2. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
3. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и

родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

1. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Приложение 4

# Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

## Форма наставничества «Наставник - наставляемый»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы SWOT | Позитивные | Негативные |
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

***Личностная оценка наставляемых***

Всего участников:

Из них:

Довольны совместной работой: Довольны результатом:

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Количество участников, отметивших ее для себя |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотел бы продолжить работу в реализации программы наставничества |  |
| Видит свое профессиональное развитие в данномДОУ в течение следующих 5 лет |  |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ДОУ |  |
| После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогическогопотенциала |  |
| Заметил рост освоения воспитанниками образовательной программы дошкольного образования |  |
| Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества |  |
| Появилось желание или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования |  |
| Видит свое профессиональное развитие в данномДОУ в течение следующих 5 лет |  |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ДОУ |  |

После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического

потенциала

## Личностная оценка наставников

Всего участников:

Из них:

Довольны совместной работой: Довольны результатом:

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Количество участников, отметивших ее для себя |
| Достаточность и понятность обучения наставников |  |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотел бы продолжить работу наставничества | в программе |  |  |
| Видит свое профессиональное развитие в данном ДОУ в течение следующих 5 лет |  |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации |  |
| Заметил сокращение числа благодаря программе наставничества | конфликтов | с |  |
| Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи,исследования |  |

**Анкета куратора**

**Количественный анализ результатов программы наставничества**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Изучаемый параметр | Показатель до реализации программы (х) | Показатель после реализации программы (У) | Разниц а(Z = х - У) | Значение в процентах (Z/X\*100) |  |
| Количество воспитанников, посещающих творческие кружки, объединения,спортивные секции |  |  |  |  |  |
| Количество успешно реализованных образовательных и культурныхпроектов |  |  |  |  |
| Количество жалоб от родительской общественности |  |  |  |  |
| Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований,методических практик |  |  |  |  |
| Участие в творческих конкурсах педагогическогомастерства |  |  |  |  |
| Количество мероприятий профориентационного мотивационного и практического характера |  |  |  |  |

**Оценка программы наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл,10 - максимальный |
| Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программынаставничества в ДОУ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |
| Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам ДОУ (с учетом применяемых формнаставничества) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |
| Актуальность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в ДОУ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |
| Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |
| Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |
| Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным вметодологии (целевой модели) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |
| Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |
| Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |
| Наличие понятных форматов (длякуратора) по выстраиваниюВзаимодействия наставника и наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |
| Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |
| Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающегоответа на вопрос) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |
| В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |

Приложение 5

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия | Сроки | Ответственный | Итоговый документ |
| Организационные мероприятия: |
| 1 | Утверждение программы на учебный год на педагогическом совете № 1 | сентябрь | Куратор (старший воспитатель) | Протокол № 1 Приказ об утверждении программы |
| 2 | Размещение информации на сайте (информирование общественности) | сентябрь | Ответственны й за работу официального сайта | Информация на официальном сайте ДОУ |
| Мероприятия по реализации программы: |
| 1 | Контроль: визуальный открытыепросмотры деятельности, режимных моментов | В течение года (план работы учреждения на учебный год) | Заведующий Куратор (старший воспитатель) | Бланки контроля, справки Протоколы совещаний |
| 2 | Документальный контроль | В течение года (План административ ного контроля) | Заведующий Куратор (старший воспитатель) |
| 3 | Отчётность:«Результативность работы педагогов – наставников» | Ежеквартально | Куратор (старший воспитатель) |
| 4 | Анализ работы по реализацииПрограммы на итоговом Педагогическом совете | Май | Куратор (старший воспитатель) | Протокол педсовета |

Приложение 6

# План мероприятий Программы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Форма проведения | Тема | Основные вопросы содержания | Дата проведения | Ответственный | Наглядность / отчётность |
| Анкетирование | Выявить уровень притязаниймолодого специалиста к педагогической деятельности | сентябрь | Куратор(старши й воспитатель) | Анкета / анализ анкет |
| Педагогический совет №1«Организационный» | Утверждение спискапедагогов – наставников имолодых специалистов | август | Куратор(старши й воспитатель) | Протокол педагогического совета, приказ о решении педагогическогосовета |
| Организация прохождения курсов повышения квалификации наставников | Организация работынаставника (тьюторская работа, сопровождение наставляемого) | сентябрь, октябрь | Куратор (старший воспитатель)Наставник | Удостоверение |
| Семинар – | Наставничество, как элемент системы развитияперсонала в учреждении | Разработка плана работы педагогов – наставников | до 20 сентября | Куратор (старший воспитатель) | График и планработы наставников |
| Семинар – | Изучение нормативно- правовой базы. | Изучение: «Закон об образовании в Российской Федерации» | до 1 октября | Куратор (старший воспитатель) | Запись в журнале ознакомления с нормативными документами |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Ведение документации. | №273 – Ф 3 от 21 декабря 2012 г.СанПиН 2.4.1.3049-13 от 30июля 2013г. (с изменениями и дополнениями)«Порядок организации и осуществление образовательной деятельности пообразовательной п№1014 ФГОС ДО |  |  |  |
| Тренинг для наставников | Оказание помощи педагогу – наставнику в установлении и поддержанииэмоционального контакта с молодыми специалистами | до 20 октября | Педагог – | Протокол |
| Круглый стол для молодых специалистов | «Возможные проблемынаразных возрастныхэтапах развития» | Определить: Причины возникновенияРаботапо коррекции проблем | до 10 ноября | Педагог–психолог | Протокол |
| Проведение тренинга | Девиз:«Я не Воспитатель-ятолько учусь!» | «Снежный ком» КомплиментыПоделиться педагогическими случаями (опытом) | до 20 декабря | Куратор (старший воспитатель)Педагог– наставник | Картотека коммуникативных игр, вежливых слов,комплиментов |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Моя первая удача. Создать ситуацию успеха Способствовать повышениюуверенности в себе. |  |  |  |
| Мастер – класс педагогов-наставников | Секре ты масте рства | Анализ и оценка результативности проведения непрерывной образовательной деятельности.Использование в работе ИКТ, инновационных технологий | до 20 января | Педагог– наставник | Самоанализ проведения педагогического мероприятия |
| Обзор новинок методической литературы | Анализ и оценкаметодической литературы | до 10 февраля | Педагог– наставник |  |
| Взаимопосещ ение организованной образовательной деятельности образовательной деятельности | Открытые просмотры педагогиче ских мероприят ий | Анализ и оценка результативности проведения непрерывной образовательной деятельности.Использование в работе ИКТ, инновационных технологий | до 20 марта | Педагог– наставник | Самоанализ проведения педагогического мероприятия |
| Неделя открытых дверей | Посеще ние меропри ятий | Обогащение педагогического опыта молодого специалиста | до 30 апреля | Педагог– наставник | Объявление оботкрытых мероприятиях.Конспекты. Продуктивная деятельность детей. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Анкетирование | «Эффективность наставничествав дошкольном образовательном учреждении*»* | Анализ деятельности молодых и вновь прибывших педагоговВыявить уровеньпрофессиональной компетентности молодого специалиста | до 15 мая | Куратор (старший воспитатель) | Анализ анкет |
| Педагогическ ий совет №4«Итоговый» | Что дал мне этотгод?Копилка предложени й | Подведение итогов работы Анализ профессиональной компетентности педагогов | до 30 мая | Куратор (старший воспитатель) | Протокол педагогическогосовета, приказ о совета |

Приложение 7

**Примерный План работы с молодым педагогом педагога – наставника**

**ПЛАН**

**профессионального становления молодого педагога первого годаработы в должности «воспитатель ДОУ»**

(Ф.И.О. педагога)

на 202 /2 учебный год

педагог-наставник

(Ф.И.О. педагога)

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого педагога в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

# Задачи:

* обеспечить условия наиболее легкой адаптации молодых педагогов в коллективе,поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
* обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности молодого педагога в соответствии с ФГОС ДО;
* оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
* способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
* развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
* создание условий для развития инициативы и рефлексивных навыков;
* привитие интереса к педагогической деятельности.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Дата** | **Тема** | **Вопросы для обсуждения** | **Форма проведения** | **Результат** |
| **сентябрь** | Изучение нормативно- правовой базы | Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, Конвенции ООН о правахребенка | Выработка рекомендаций по планированию деятельности:по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроляикорректировки образовательногопроцесса, совместнойи самостоятельнойдеятельности детей | Изучение методических рекомендации об особенностях воспитательной работы с детьми раннего или дошкольного возраста.Подготовка к составлению плана самообразования |
| Оказание помощи по организации качественной работыс документацией | Изучение ООП, АООП, годового плана работы. Ознакомлениесо структурой перспективного планирования, календарного планирования.Заполнение информационной карточки листа молодого [педагога](http://worldofteacher.com/1580-342.html) |
| Корректировка методической темы самообразования | Выбор темы и направление работы.Подборка методической литературы на учебный год |
|  |
| **октябрь** | Помощь в составление календарного плана организации образовательной деятельности | Структура календарного планированияИзучение задач и целей, перспективы планирования воспитательно – образовательного процесса | Просветительское занятие | Создание накопительной папки практических материалов по теме |
| Индивидуальныйплан саморазвития | Педагогическоесамообразование участие в методической работе |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | становления молодогопедагога |  |  |  |
| **ноябрь** | Инструктаж по организации работы с родителями иведение документации. | Посещение педагогическогосовета по теме.Рекомендации по подготовке ипроведению родительских собраний | Просветительское занятие | Выработка рекомендаций |
| Имидж педагога | Педагогическая этика,риторика,культура поведения |
| Открытые просмотры организованной образовательной деятельности педагогов-наставников | Методика проведенияорганизованной образовательной деятельности |
| Самоанализ НОД | Обучение технологииПроведения самоанализа, педагогической рефлексии |
| **декабрь** | Как провести эффективно утренник. Секретымастерства | Общие вопросы методикипроведения новогоднихмероприятий с воспитанникамии их родителями | Обмен опытом | Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересныхрешений |
| **февраль** | Открытые просмотры ООДмолодого педагога | Методика проведенияООД | Интерактивныеуроки | Составление анализа,се |
| **март** | Портфолио достижений педагогаСоздание персонального сайта | Общие положения портфолиопедагога.Структура содержанияипорядок ведения портфолио,персонального сайта Оценивание материаловпортфолио, персональногосайта | Обучающее занятие, мастер –классы | Выработка рекомендаций |
| **апрель** | Система мониторинга в ДОУ | Ознакомление с педагогической диагностикой (системоймониторинга детского развития) |
| **май** | Самообразование воспитателя | Собеседованиепо изученной методической литературе, перспектива дальнейшейдеятельности по самообразованию |
| Итоги первого года наставничества | Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-йгод наставничества |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |

# План профессионального становления молодого педагога второго года работы в должности «воспитатель ДОУ»

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых педагогов, тесное вовлечение молодого педагога в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

# Задачи:

* + оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
	+ способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
	+ развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
	+ создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
	+ оказать методическую помощь в подготовке молодого педагога, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных, получение первой квалификационной категории;
	+ оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства в номинации «Кузбасс –малая Родина».
	+ прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Дата проведени****я** | **Вопросы для обсуждения** | **Форма****проведения** | **Результат** |
| В течение периода наставниче ства | Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым педагогом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональнойдеятельности | Предупредитель ныйконтроль | Выработка рекомендацийпо планированию и |
| Выбор темы самообразования, составление портфолио, ведение персонального сайта, изучение способов получения необходимой информации | Консультирование | Составлениеплана самообразования, выработка рекомендаций по составлению портфолио, персональногосайта |
| Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии стребованиями ФГОС ДОРазработка проектов различнойцелевойнаправленности | Консультирование | Выработка рекомендац ий |
| Создание развивающей предметно-пространственнойсреды | Консультирование | Выработка рекомендаций |
| Подготовка к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствиязанимаемой должности на основе оценки | Консультирование | Выработка рекомендац ий |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | профессиональной деятельности, получение первой квалификационной категории |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Подготовка к участию в конкурсе профессионального мастерства в номинации «Педагогическийдебют»; | Консультировани е,тренинг | Выраб отка рекомендаций |
| На конец второго года наставниче ства | Подготовка к летней оздоровительной компании:ведение документации в летний период;оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей. | Консультирование | Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы |
|  | Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций) | Наблюдение, беседы | Выработка ключевых моментов для формирования плана профессиональ ного становления молодого педагога третьего года работы в должности«воспитатель ДОУ» |

Приложение 8

# Оценка эффективности реализации Программы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/ п | Наименование показателей Программы | Базовый индикато р на начало реализаци и Программы | Индикатор результативност иза год | Конечный результат реализации Программы |
| 2021 -2022 | 2023 –2024 |
| 1. | Доля молодых педагогов в общей численности педагогических работниковучреждения | 7 педагогов– 20% | 7педагогов –20% | 9педагогов – 25% | Увеличение доли молодых педагогов в общей численностипедагогических |
|  |  |  |  |  | работников |
|  |  |  |  |  | ежегодно |
| 2. | Доля молодыхпедагогов, | 100% | 100% | 100% | 100%участиемолодых |
|  | участвующих в |  |  |  | педагогов в |
|  |  |  |  |  | заседаниях |
|  |  |  |  |  | городских |
|  |  |  |  |  | педагогических |
|  |  |  |  |  | сообществах. |
| *3.* | Доля молодых педагогов, прошедшихпроцедуру | 7 педагогов– 20% | 7педагогов – 20% | 9педагогов – 25% | Увеличение доли молодых педагогов,прошедших |
|  | аттестации на 1 |  |  |  | процедуру |
|  |  |  |  |  | аттестации |
|  |  |  |  |  | на 1 |
|  |  |  |  |  | квалификацион |
|  |  |  |  |  | ную категорию |
|  |  |  |  |  | ежегодно до 9% |
| 4. | Доля молодых педагогов, самостоятельноосвоивших | 7 педагогов– 20% | 3 педагога– 9% | 6педагогов – 18% | Увеличение долимолодых педагогов,самостоятельно |
|  | информационное |  |  |  | освоивших |
|  | пространство |  |  |  | информационно |
|  |  |  |  |  | е пространство |
|  |  |  |  |  | ежегодно до 9 % |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5. | Доля обученных молодых педагогов на курсах повышения квалификации | 7 педагогов– 20% | 3 педагога– 9% | 6педагогов – 18% | Увеличение доли молодых педагогов, обученных на курсах повышения квалификацииежегодно до 9% |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6. | Результативное участие молодых педагогов в | 5 конкурсов | 10конкурсов | 10конкурсов | Результативное участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях ежегодно (10 конкурсов) |
| 7. | Доля молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня | 3 педагога –9% | 3 педагога– 9% | 6педагогов – 18% | Увеличение доли молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня ежегодно |

Приложение 9

# Контроль деятельности молодых специалистов

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *№ п/п* | *Вопросы контроля* | *Дата контроля* | *Форма контроля* | *Контрольная документация* | *Ответственн ыйза контроль* |
| 1. | Знание программ и технологий, реализуемых вДОУ | Через 3 месяца с датыпоступлен ия | Собеседова ние | Карта персонального контроля | Куратор (старший воспитатель) |
| 2. | Посещение ООД педагогов– наставников | В течение года | Совместный анализ занятий | Карта персонального контроля | Куратор (старший воспитатель) Педагог–наставник |
| 3. | Участие педагогав педагогических мероприятиях учреждения | течениегода | Выступлени е на инструктивн о- методически х совещаниях, педагогичес кихсоветах,семинарах | Карта персонального контроля | Куратор (старший воспитатель) |
| 4. | Проверки | По плану | Посещение ООД | Карта персонального контроля | Куратор (старший воспитатель) |
| 5. | Наставничество | течениегода | Беседа с наставником | Годовойплан,анализ | Куратор (старший воспитатель) |
| 6. | Работа с родителями | 1 раз в квартал | Анализ документаци и, беседа с родителями | Карта персонального контроля, личное портфолио, персонального сайта | Куратор (старший воспитатель) |
| 7. | Педагогическая документация | течениегода | Анализ документаци и | Анализ планов, индивидуальных плановпо самообразовани ю, по подготовке к ООД и др. | Куратор (старший воспитатель) |
| 8. | Организация работы по самообразовани ю | В течение года | Анализ документаци и, посещение | Карта персонального контроля | Куратор (старший воспитатель) |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | с воспитанниками |  | педагогичес ких мероприяти й |  |  |
| 9. | Социальная активность, участие в конкурсах различного уровня | В течение года | Посещение городских мероприяти й, подготовка и участие вконкурсе | Материалы конкурсов | Куратор (старший воспитатель) |
| 10. | Участие | В течение года | Выступлени е на методически х объединения х. | Карта персонального контроля | Куратор (старший воспитатель) |

Приложение 10

**План проведения консультаций и семинаров –**

**тренинговдля молодых специалистов**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Вид деятельности | Тема | Длительн ость | Сроки проведе ния |
| 1 | Семинар – практикум | Психологические особенностидетей дошкольного возраста | 2 часа | Сентябрь |
| 2 | Круглый стол | Характеристики возраста детей- дошкольников | 1 час | Сентябрь |
| 3 | Мастер-класс | Общение с ребенком – тренинг взаимодействия | 1,5 часа | Октябрь |
| 4 | Тренинг (занятие 1) | Общение с ребенком – «Обратнаясвязь» | 1,5-2 часа | Октябрь |
| 5 | Тренинг (занятие 2) | Общение с ребенком – «Обратная связь (продолжение)» | 1,5-2 часа | Ноябрь |
| 6 | Тренинг (занятие 3) | Общение с ребенком – «Активное слушание» | 1,5-2 часа | Ноябрь |
| 7 | Тренинг (занятие 4) | Общение с ребенком – «Правила поведения» | 1,5-2 часа | Ноябрь |
| 8 | Семинар –практикум | Секреты хорошей дисциплины | 2 часа | Декабрь |
| 9 | Тематический тренинг | Наказывая, подумай зачем | 2 часа | Декабрь |
| 10 | Семинар с элементами тренинга | Как предупредить и преодолеть нарушения в эмоциональномразвитии детей | 2 часа | Январь |
| 11 | Семинар – практикум | Особенные дети | 1-1,5 часа | Январь |
| 12 | Семинар – практикумс элементамитренинга | Непопулярные дети. Возможности педагогической коррекции | 1,5-2 часа | Февраль |
| 13 | Мастер – класс | Создание психологического комфорта в группах детского сада | 2 часа | Февраль |
| 14 | Семинар –практикум | Место игры в обучении ребенка- дошкольника | 1,5-2 часа | Март |
| 15 | Семинар – практикум сэлемента митренинга | Самопрезентация педагога | 1,5-2 часа | Март |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 16 | Консультация | Инновационный подход к взаимодействию с родителями детей раннего возраста | 1,5-2 часа | Апрель |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 17 | Семинар – практикум с элементами тренинга | Установление позитивных отношений с родителями и детьми | 1,5-2 часа | Апрель |
| 18 | Консультация | Формирование позиции сотрудничества педагогов с детьми и их родителями | 1,5-2 часа | Апрель |
| 19 | Семинар – практикум | Стрессоустойчивость или методы сохранения психосоматическогоздоровья | 1,5-2 часа | Май |
| 20 | Семинар – практикум с элементами тренинга | Профилактика психоэмоциональных перегрузок и эмоционального выгоранияпедагогов | 1,5-2 часа | Май |