

ПРИНЯТО:
на заседании Педагогического совета
Прот. № 1 от 29.08.2025 г.



Т. Безенчук
Н.В. Шеховцова

Программа по организации наставничества с молодыми специалистами

Лаборатория педагогического опыта «Профи»

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области средней общеобразовательной школы №4 п.г.т. Безенчук
муниципального района Безенчукский Самарской области
структурного подразделения «детский сад «Тополек»
на 2025 – 2028 уч.г.

п.г.т. Безенчук

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности.

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

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

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

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

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с возрастающими требованиями к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем

месте, повысить его профессиональную компетентность. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года.

Цель: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста

Задачи:

✓ Оказать помощь работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков, в выполнении должностных обязанностей.

✓ Воспитывать дисциплинированность, требовательность к себе и заинтересованность в результатах своего труда.

✓ Формировать активную гражданскую и жизненную позицию.

Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.

2. Формирование навыка ведения педагогической документации.

3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.

4. Развитие профессиональной компетенции.

5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности работы:

✓ Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности.

✓ Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога - наставника и наставляемого молодого педагога.

✓ Сочетание теоретических и практических форм работы.

✓ Анализ результатов работы.

✓ Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

-консультирование (индивидуальное, групповое);

-активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

Ожидаемые результаты:

- для молодого специалиста:

Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

- для наставника:

Эффективный способ самореализации и повышение квалификации.
Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

- для образовательной организации:

Успешная адаптация молодых специалистов, повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

Принципы наставничества: добровольность, гуманность, соблюдение прав молодого специалиста, соблюдение прав наставника, конфиденциальность, ответственность, искреннее желание помочь в преодолении трудностей, взаимопонимание.

Требования к компетенциям наставника.

Компетенции наставника являются отражением тех функций и обязанностей, которые на него возлагаются на добровольной основе, с его письменного согласия и за дополнительную плату или иные формы мотивирования и стимулирования наставнической деятельности.

Выделяют следующие компетенции наставника:

- знать и уметь применять в работе нормативно-правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;

- уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю) с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом перспективные планы работы на год;

- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению деятельности, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

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

- периодически сообщать старшему воспитателю о процессе адаптации молодого педагога, результативности его профессиональной деятельности;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого/начинающего педагога с предложениями по дальнейшей работе.

Помимо соответствующих обязанностей, у наставника имеются права:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемыми своевременно выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;

- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

Наставляемыми являются ученики/выпускники педагогического колледжа и студент ВУЗа, специалист с педагогическим образованием, без опыта работы, овладевший основами педагогики и психологии по программе учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих умений и навыков

Формирование базы наставляемых осуществляется из числа:

- молодых/начинающих специалистов;

- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;

- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике.

Права наставляемых:

- пользоваться имеющейся в ДОО нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иным ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию;

- принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы наставничества;

- выходить с ходатайством о замене наставника к старшему воспитателю реализации программ наставничества в образовательной организации.

Наставляемый повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану, любым удобным для себя способом. Наставляемый может повышать свой общеобразовательный уровень, учиться у наставника передовым формам и методам работы, овладевать практическим навыкам по занимаемой должности.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей СП «детский сад «Тополек» ГБОУ СОШ №4 п.г.т. Безенчук в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов). Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет методист ОО.

Сведения о молодом специалисте и педагоге-наставнике

	<i>Молодой специалист</i>	<i>Педагог - наставник</i>
<i>ФИО</i>	Решетникова Алена Александровна	Казанкова Елена Леонидовна
<i>Образование</i>	Среднее	Высшее
<i>Какое учебное заведение окончил, год окончания</i>	Мордовский государственный педагогический университет им. Макара Евсеевича Евсеева, факультет педагогического и художественного образования, профиль подготовки педагогическое образование с двумя профилями подготовки: дошкольное образование начальное образование дата окончания 2026 год	Государственное автономное образовательное учреждение высшего образования г. Москвы «Московский городской педагогический университет»
<i>Специальность и квалификация</i>	Воспитатель Учитель начальных классов	Психолого-педагогическая
<i>Педагогический стаж</i>	-	12 лет
<i>Квалификационная категория</i>	-	Высшая
<i>Группа</i>	Средняя	Вторая младшая

Содержание программы

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному. Наставничество в СП «детский сад «Тополек» ГБОУ СОШ №4 п.г.т. Безенчук является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления молодого педагога включают:

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

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы. Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища/колледжа), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления. Программа наставничества способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.

Этапы реализации программы

Деятельность наставника:

1-й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап - основной (практический). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку

профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

В начале учебного года выявляется уровень подготовки молодого специалиста. Для этого он заполняет вводную анкету (Приложение 1). По результатам анкетирования составляется перспективный план работы на год.

Важные критерии организации деятельности школы

Продолжительность – три года, за которые можно отследить качество и эффективность наставнических отношений, и профессиональный рост педагогов, а также внести коррективы в деятельность школы с учетом имеющихся изменений.

В первый год обучения – основной акцент ставится на теоретические основы вхождения в профессию молодыми педагогами и на принятие роли наставника

Второй год обучения – практическая деятельность: обучение строится на основе личного примера наставника по средствам мастер – классов и практикумов.

Третий год обучения – практическая деятельность молодого педагога

Регулярность – частота встреч

Занятия с наставниками 1 раз в месяц.

Занятие с молодыми специалистами – 2 раза в месяц

Совместные занятия 1 раз в месяц

Продолжительность занятий 1 час

Безопасность – каждый имеет право на ошибку.

Оценка эффективности – наставник может оценить развитие наставляемого по выбранным им критериям. Руководитель осуществляет эффективность деятельности школы по средствам диагностических методик направленных на выявление психолого – педагогических компетенций педагогов.

1-й год работы: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

2-ой год работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые методические мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. На этом этапе методист предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно, а наставник помогает изучить ее. Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада;

3-й год работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят

совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы. Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Примерный перспективный план работы педагогов-наставников с молодыми специалистами

План работы Лаборатории педагогического мастерства «Профи» первый год обучения

Период	Совместные мероприятия	Молодые педагоги	Наставники	Направленное наставничество	Практические задания
Сентябрь	Знакомство с работой школы. Конкурс «Мы открываем таланты»	Диагностика «Психолого – педагогическая компетентность педагогов»	Диагностика «Психолого – педагогическая компетентность педагогов»		Домашнее задание: наставники и помощники придумать напутствующее слова молодым педагогам. (песня танец, стих) Молодым педагогам-представить один из своих талантов
Октябрь	Коммуникативный тренинг «Ты и я» Сплочение нацеливание на работу наставника и ученика, Помощники выбирают себе напарника из равных для дальнейшей работы.	Тренинг «Мое профессиональное кредо» Тренинг «Компетентный педагог» Домашнее задание: подготовить консультацию о возрастных особенностях детей своей группы	Тренинг «Наставник, спокойствие только спокойствие». Принятие роли наставника, приглашаются помощники	Индивидуальный запрос ученика	
Ноябрь	Тренинг «Что бы не происходила – все хорошо» снятие эмоционального напряжения	Тьюториал. «Возрастные особенности детей	Тьюториал. «Формы работы наставника»	Индивидуальный запрос ученика	
Декабрь	Тренинг «Убить дракона»	Консультирование по	Тьюториал	Взаимопосещения –	Книга сценариев

	(повышение самооценки)	теме: "Изучаем Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования".	«Педагогическая компетентность (пути развития формы и методы)»	выявить имеющиеся затруднения в проведении занятий, учить анализировать занятие и делать самоанализ своей деятельности	Составить книгу которая будет включать в себя конспекты занятий, сценарии, методические рекомендации составленные педагогами
Январь	Деловая игра «Знатоки педагогических секретов»	Тьюториал методы и приемы обучения детей в различных видах деятельности Домашнее задание: распространение педагогического опыта через интернет ресурсы.		Индивидуальный запрос ученика	«Каталог полезных идей». Изучить периодическую печать, составить список наиболее интересных статей, по всем образовательным областям.
Февраль		Тьюториал « Игра в жизни ребенка» Консультирование по теме«Особенности организации сюжетно- ролевой игры с детьми». Домашние задание: подготовить и провести на коллегам сюжетно ролевую игру	Тьюториал«Сюжетно – ролевая игра»	Взаимопосещения «Организация сюжетно -ролевой игры»	

Март	Тренинг творческих способностей	Тьюториал «Работа с родителями» Методика проведения родительских собраний. Организация индивидуальных консультаций с родителями, родительских собраний.	Тренинг «Когда наверху справедливость, внизу спокойствие»	Памятка молодым педагогам по взаимодействию с родителями	
Апрель	Практикум «Использование инновационных технологий в деятельности педагога»	Тьюториал «Сюжетно-ролевая игра»	Тренинг «Отпуск для себя любимой»	Взаимопосещения «Организация сюжетно – ролевой игры»	Создание видеоальбом «Сюжетно ролевая игра»
Май	Анкетирование (выявление профессиональных затруднений в работе на конец года) Анализ эффективности работы школы Составление плана работы на следующий год	Анализ и самоанализ результатов работы, выявление проблем, над которыми надо поработать. (анкетирование + интерактивная беседа)	Анализ и самоанализ результатов работы, выявление проблем, над которыми надо поработать. (анкетирование + интерактивная беседа)		

План работы Лаборатории педагогического мастерства «Профи» второй год обучения

Период	Совместные мероприятия	Молодые педагоги	Наставники	Направленное наставничество	Практические задания
Сентябрь	Консультирование по теме «Оформление развивающей предметно – пространственной среды детей младшего дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО». Оказание помощи в подготовке к смотру – конкурсу центра математического развития	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.		Индивидуальное консультирование по запросам педагогов.	
Октябрь	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию.	Консультация «Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.»	Мастер – класс «Теория решения изобретательных задач»	Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника.	
Ноябрь		Практикум «Составление педагогической характеристики на ребенка»			

Декабрь		Консультация «Организация и руководство игрой – драматизацией».	Развитие речи ребенка по средствам театрализованной деятельности.		Книга сценариев Составить книгу которая будет включать в себя сценарии игр – драматизаций
Январь	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».	Тьюториа «Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности»	Памятка для молодого специалиста (заповеди воспитателя)	Индивидуальное консультирование по запросам педагогов	
Февраль		Проектная деятельность дошкольников.	Мастер – класс «Проектная деятельность в ДОУ»	Разработка и составление проектов по работе с дошкольниками (тема на выбор).	
Март		Особые дети – формы работы	Социализация ребенка	Взаимопосещения	
Апрель		Консультирование по теме «Организация двигательной активности детей в ДОУ».	«Физическое развитие дошкольников в контексте ФГОС ДО»	Индивидуальное консультирование по запросам педагогов.	Составление картотеки подвижных игр
Май	Диагностика психолого- педагогическая компетентность педагогов Анализ эффективности работы школы	Анализ и самоанализ результатов работы, выявление проблем, над которыми надо поработать. (анкетирование + интерактивная беседа)	Анализ и самоанализ результатов работы, выявление проблем, над которыми надо поработать. (анкетирование + интерактивная беседа)		

План работы Лаборатории педагогического мастерства «Профи» второй третий год обучения

Период	Совместные мероприятия	Молодые педагоги	Наставники	Направленное наставничество	Практические задания
Сентябрь	Оформление документации группы Мониторинг детского развития.	Подбор диагностического материала.	Консультации и ответы на интересующие вопросы.		Изучение новинок методической литературы по образовательным областям
Октябрь	«Детский сад и семья – партнеры и друзья» (формы взаимодействия с родителями)	Подготовка и проведение родительского собрания	Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания.	Взаимопосещение родительских собраний	
Ноябрь	Составление индивидуальных маршрутов для детей с ОВЗ	Особые дети – формы работы	Создание адаптированной предметно – пространственной развивающей среды		
Декабрь	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Составление плана предварительной работы с детьми и родителями.		Посещения НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение.	
Январь		Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей.	Консультация «Роль игры в развитии дошкольников»	Посещение наставником игр, организованных молодым педагогом	Составление картотеки сюжетно – ролевых игр

Февраль	«Использование ИКТ в ДОУ»	Использование современных технологий в воспитательном процессе.	Использование в работе проектов. Проект «Воспитание патриотических чувств дошкольника через ознакомление с родным поселком»		Компьютерная презентация о достопримечательностях родного поселка
Март		Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями		Участие молодого педагога в Клубе «Молодая семья»	Подготовке материала для родителей
Апрель	Просмотр открытых мероприятий ДОУ	Портфолио педагога	Портфолио дошкольника как форма работы с семьей Тренинг «Отпуск для себя любимой»	Взаимопосещение	
Май	Консультирование по теме «Планирование воспитательно-образовательной работы в летний оздоровительный период»	Анализ и самоанализ результатов работы, выявление проблем, над которыми надо поработать. (анкетирование + интерактивная беседа)	Анализ и самоанализ результатов работы, выявление проблем, над которыми надо поработать. (анкетирование + интерактивная беседа)		

На основе перспективного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль (Приложение 2).

Механизмы реализации программы

Реализация программы наставничества рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации. Старший воспитатель осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников. Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодых специалистов педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставников, создает необходимые условия для совместной работы молодых специалистов с закрепленными за ними наставниками. На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальный план работы на год, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы наставничества представляются на итоговом педагогическом совете.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается, как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие 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.

Мониторинг проводится старшим воспитателем и наставниками два раза в год, кроме того проводится промежуточное анкетирование молодого педагога для анализа результатов работы (Приложение 3). В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации

рабочей программы представляются на итоговом педагогическом совете. Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит вопросы с оценочным параметром. Анализ проводит старший воспитатель. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДОУ, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение мастер-классов, консультаций, семинаров наставников на уровне СП;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- создание специальной рубрики «Наши наставники» в группе «ВКонтакте» СП;
- создание на сайте СП методической копилки с программами наставничества;
- награждение грамотами «Лучший наставник»;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании – предложений, касающихся развития СП.

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

Анкеты для молодого педагога Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

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

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы
- в составлении перспективного планирования
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) _____
- в проведении организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____
- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с воспитанниками
- в общении с родителями воспитанников
- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников
- другое (допишите) _____

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

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам

- индивидуальной помощи со стороны наставника

- другое (допишите) _____

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

- типы занятий, методика их подготовки и проведения

- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе

- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников

- оценка достижений воспитанников, динамики развития

- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов

- урегулирование конфликтных ситуаций

- формы работы с родителями

- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками

- другое (допишите) _____

**Форма индивидуального плана
профессионального становления молодого педагога**

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального становления молодого педагога
_____ год

Ф.И.О. молодого педагога _____

Ф.И.О. педагога- наставника _____

Цели: _____

Задачи: _____

Дата проведения (месяц, период)	Тема	Форма проведения	Ожидаемый результат

Анкета для молодого педагога

для анализа промежуточных результатов работы

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником.

Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?

Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое _____

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

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником?

Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое _____

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

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое _____

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

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- другое _____

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

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

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

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____ (Ф.И.О.)

Наставник: _____ (Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

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

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

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно - образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
Аналитические навыки				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			

4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			
---	--	--	--	--

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне. Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____

Список литературы

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. – М.: ТЦ Сфера. – 2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. – М.: ТЦ Сфера. – 2004.
3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. – М.: ТЦ Сфера. – 1990
4. Веселова, Т.Б Совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДОУ [Текст]/ Т.Б. Веселова – СПб.: ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО – ПРЕСС»
5. Виноградова, Н.А. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы [Текст]/ Н.А. Виноградова – М.: Айрис-пресс. – 2009.
6. Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами [Текст]/Л.М. Волобуева – М.: ТЦ Сфера. – 2009.
7. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. – М.:ТЦ Сфера. – 2004.
8. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.