

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА ДЕТСКИЙ САД №29 «ЕЛОЧКА»

ПРИНЯТО

на педагогическом совете № 1
протокол от 31.08.2022г. № 1

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ
г. Нижневартовска ДС № 29 «Ёлочка»
_____ Т.М. Корнеенко
Приказ от 31.08.2022г. № 379

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА

**наставника Густокашиной Светланы Николаевны
с наставляемым Кокориной Ольгой Владимировной
2022 - 2025 учебный год**

2022 год

Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	5
3. Общие положения.....	6
3.1. Основные термины.....	6
3.2. Принципы организации наставничества.....	7
3.3. Правила общения.....	7
3.4. Обратная связь как инструмент развития.....	8
3.5. Условия эффективности организации наставничества.....	9
3.6. Ожидаемые результаты.....	9
3.7. Характеристика молодого педагога.....	10
4. Содержание программы.....	11
4.1. Система работы с молодыми педагогами.....	11
4.2. План саморазвития педагога-наставника.....	11
4.3. Этапы реализации программы.....	12
4.4. План работы педагога наставника с молодым педагогом	13
4.5. Формы работы педагога наставника с молодым педагогом	15
4.6. Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества.....	20
4.7. Показатели эффективности внедрения Программы наставничества	21
5. Заключение.....	23

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования «Ступеньки роста»
Автор	Густокашина Светлана Николаевна
Организация исполнитель	МАДОУ г.Нижневартовска Д/С №29 «Ёлочка»
Целевая аудитория	Кокорина Ольга Владимировна. Работает с декабря 2022 года.
Срок реализации	3 года
Этапы реализации	1 этап – диагностический (2022 год) 1- этап – основной, развивающий «Попробуй себя! Я тебе помогу» (2022- 2023 год) 2 - этап – контрольно-оценочный «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!» (2023-2025 год)
Цель	Оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивация на дальнейшее саморазвитие.
Задачи	<ol style="list-style-type: none">1. Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.2. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности. Способствовать профессиональному развитию и раскрытию творческого потенциала.3. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.4. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.5. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.6. Использование эффективных форм повышения

	<p>профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.</p>
<p>Основные направления</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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.
<p>Условия эффективности</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
	<ol style="list-style-type: none"> 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
<p>Ожидаемые результаты</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал. 2. Получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию. 3. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. 4. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 5. Рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

2. Пояснительная записка

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

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

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

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

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

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

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

Срок реализации программы: 3 года.

3. Общие положения

3.1. Основные термины

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

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

Наставляемый – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

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

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

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

3.2. Принципы организации наставничества

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

Мотивация

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

Сотрудничество

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

Системность

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

3.3. Правила общения

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

- следует сформировать доверительную обстановку;
- не навязывать своего мнения, не проповедовать;
- для предотвращения проблемы задавать вопросы об оценке разных действий, а не высказывать прежде свои оценочные суждения;
- не перегружать молодого педагога рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов;
- постараться выделять ключевые вопросы, на них и будет приходиться внимание, чтобы молодому педагогу не пришлось сталкиваться с множеством различной информации;
- формулировать задачи конкретные, измеримые, достижимые, соответствующие деятельности;
- составить предварительное расписание регулярных встреч;
- установить основные правила, которых оба будут придерживаться;

- во время встреч вести записи и использовать их как основу для будущих дискуссий;
- постараться сохранить хорошие взаимоотношения в течение всего периода совместной работы.

Эффективные встречи обеспечат понимание цели и удовлетворение от достигнутого.

3. 4. Обратная связь как инструмент развития

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

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

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

Принципы обратной связи

1. Сбалансированность, позитивная направленность.

Молодой педагог должен почувствовать, что обратная связь помогает ему развиваться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение.

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

2. Конкретность.

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

Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему. Догадки о

чьих-то мотивах привносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.

3. Направленность на поведение, безоценочность.

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

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

4. Своевременность.

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

5. Активность

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

3.5. Условия эффективности организации наставничества

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

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

3.6. Ожидаемые результаты

Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта; - происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для молодого педагога

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

3.7. Характеристика молодого педагога

Кокорина Ольга Владимировна, которая является молодым педагогом, в данном учреждении работает с декабря 2022 года.

Работа с Ольгой Владимировной ведётся с декабря месяца 2022 года.

Выбор формы работы с молодым педагогом на 2022 – 2023 учебный год с Кокориной Ольгой Владимировной начался с разработки плана на год.

Воспитатель работает с детьми 1 младшей группы.

По окончании учебного года можно будет сделать следующие **выводы**:

В общении с родителями, детьми молодой педагог хорошо выходит на контакт. Для активизации познавательной деятельности дошкольников достаточно знает методов и приемов.

Для того чтобы Ольга Владимировна шире могла познакомиться с умениями изучать и развивать способности своих воспитанников, диагностировать волевое развитие ребенка, научиться анализировать и оценить свою деятельность и поведение, видеть и понимать мотивы поведения ребенка, знать особенности эмоционального развития дошкольника она должна изучить литературу а именно: по психологии, педагогике, методикам, методических консультация по отдельным разделам, просмотре открытых занятий у опытных воспитателей, в знакомстве с передовым педагогическим опытом.

Заинтересованность педагога Ольги Владимировны и помощь должна помочь ей реализовать себя, развить свои личностные качества, коммуникативные умения, совершенствовать умения и навыки, научиться правильно применять управленческие умения.

Мы определили совместный план работы на год преподавателя с наставником. Ольге Владимировне я предложила примерные темы по самообразованию, провела анализ того, как спланировать работу над методической темой на год.

Оказать помощь в составлении календарно-тематического плана, написания совместной и свободной деятельности дошкольника. В течении года мы должны взаимо-посещать все режимные моменты, помогать подготовиться к родительским собраниям, вместе готовиться к различным конкурсам, проводить подробный анализ их, и возможность исправления. Помочь провести консультации по подбору литературы и ресурсов интернета. Совместно участвовать в выполнении ежемесячных циклограмм дошкольного учреждения.

4. Содержание программы

4.1. Система работы с молодыми педагогами

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



4.2. План саморазвития педагога-наставника

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

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

- изучает методическую литературу по организации работы с молодыми педагогами;

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

4.3. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

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

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе. В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

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

2 этап. Основной, развивающий «Попробуй себя! Я тебе помогу»

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога.

Содержание этапа:

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

3 этап. Контрольно-оценочный «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»

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

Содержание этапа:

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

4.4. План работы педагога наставника с молодым педагогом на 2023-2024 учебный год

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту проведению мониторинга по образовательной программе; реализации в группе образовательной программы;
- помощь в ведении документации воспитателя;
- применение форм и методов в работе с детьми младшей группы;
- организация НОД, прогулки;
- проектирование предметно-развивающей среды;
- общие вопросы организации работы с родителями (проведение родительского собрания и пр.)

<i>Сроки</i>	<i>Содержание</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
Сентябрь	Ознакомление с планом работы семейного клуба	Помощь проведения родительского собрания	Презентация родительского собрания
Октябрь	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Оказание индивидуальной помощи при диагностировании детей	Самостоятельно составленная аналитическая справка по мониторингу
Ноябрь	Реализация образовательной программы дошкольного учреждения	Консультирование	Работа с программой
Декабрь	Работа с документацией: планы, индивидуальные маршруты, составление программ развития	Консультация по возникающим вопросам	Правильность оформления документации
	Сотрудничество с родителями в проведении Выставки «Мастерская Деда Мороза»; Конкурс «Лучшая Новогодняя игрушка», проведение Новогоднего утренника.	Индивидуальное консультирование	Мероприятие «Мастерская Деда Мороза», изготовленные новогодние игрушки
	Открытый просмотр «Организация игровой	Консультирование	Показ сюжетно-ролевой игры

	деятельности, проведение сюжетно-ролевой игры для молодых педагогов».		
Январь	Просмотр обучающих занятий по математике. Подбор литературы для самостоятельного изучения»	Консультирование	Показ занятия
Февраль	Проектирование модели развивающей предметно-пространственной среды для детей дошкольного возраста»	Консультирование составление модели предметно-развивающая среды	Модель предметно-развивающей среды
	Подготовка к городскому конкурсу «Педагогический дебют»	Консультирование	Участие в конкурсе
Март	Показ открытых просмотров занятий.	Обучение и помощь в проведение образовательной деятельности	Научиться проводить занятия.
Апрель	«Организация прогулки и режимных моментов в дошкольном учреждении». Просмотр прогулок.	Консультирование по организации прогулки	Конспект прогулки
	Мониторинг	Оказание индивидуальной помощи при диагностировании детей	Практическое занятие

4.5. Формы работы педагога-наставника с молодым педагогом Кокориной Ольгой Владимировной на 2022-2025 год

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

№	Этап	Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом
2	<p>«Пробуй себя! Я тебе помогу!» (Основная развивающая ступень)</p>	<p>- Взаимопосещения занятий, режимных моментов; - личный пример; - информирование (инструктирование); - обучение на рабочем месте</p>	<p>- Мастер-классы; - семинары-практикумы; - «кейс»-метод (решение набора различных профессиональных задач проблем). Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой;</p>
		<p>- создание развивающей предметно-пространственной среды.</p>	<p>- Оказание помощи в постановке и достижении цели; для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Правильно организовать свое время.</p>
3	<p>«У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!» (Контрольно-оценочная ступень)</p>	<p>- Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации; - подготовка и показ открытого занятия; - самостоятельная организация и проведение родительского собрания; - выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете.</p>	<p>- Участие в конкурсном движении; - создание своего мини-сайта. - активное участие в инновационной деятельности ДОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)</p>

Примерное планирование на 2023-2024 год

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
2 год			
1.	<i>Моделирование воспитательного процесса в группе</i>	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
2.	<i>Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников</i>	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	<i>Описание темы по самообразованию</i>	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4.	<i>Знакомство с современными педагогическими технологиями</i>	- Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. - Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.

5.	Создание портфолио педагога	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
6.	Введение в процесс аттестации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО	- Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. - Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	- Выбор диагностических методик. - Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10. Итоги реализации программы			
3 год			
1.	Освоение современных педагогических технологий	- Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. - Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических

			технологий.
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО	- Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. - Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.
4.	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической докуменции.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	- Самостоятельно разработанная рабочая программа.
			- Компетентность в оформлении докуменции.
5.	Реализация культурно-досуговой деятельности	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
6.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
7.	Диссеминация педагогического опыта	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства,

			выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	- Выбор диагностических методик. - Осуществление мониторинга	
9.	Итоги реализации программы		

4.6 Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества

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

1. Формализованное неэффективное наставничество.

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

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

Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных

результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д.

2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.

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

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

3. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

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

4.7 Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического

мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух **основных этапов**:

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

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия. Оформление результатов.

Этап 2. Второй этап мониторинга направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников;

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник и наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;

- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность и т.п.)

5. 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.

Литература:

1. Богина Т.А., Терехов Н.Т. Режим дня в детском саду. М., 1987 с 74-77
2. Белая К.Ю. Методическая работа в детском саду. Анализ, планирование, формы и методы. Творческий центр. Сфера.-М.: 2005
3. Елжова Н.В. Система контроля и методическая работа в дошкольном образовательном учреждении. Изд. 3-е ростов н/д: Феникс, 2008. 264
4. Зебзеева В.А. Организация режимных процессов в ДОУ – М.: ТЦ. Сфера, 2007. 80с
5. Волобуева Л.М. «Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами»М.:ТЦ. Сфера – 2009 г.
6. Старший воспитатель дошкольного учреждения №10 2008г.
7. Старший воспитатель дошкольного учреждения № 5 2010г.
8. Старший воспитатель дошкольного учреждения № 3 2010г.
9. Управление дошкольным образовательным учреждением №7 2012г.