

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребёнка – детский сад № 42» г. Находка

Принята решением
Педагогического совета
Протокол №2 от 02.12.2022г



Утверждаю
Заведующий МБДОУ
«ЦРР – детский сад № 42» г. Находка
Л.М.Калужная
Приказ № 8 от 2.12.2022г.

**Программа наставничества
для работы с молодыми педагогами в МБДОУ
«ЦРР – детский сад № 42»**

г. Находка 2022

Содержание

	Страница
I. Раздел	2
1.1. Пояснительная записка	2
1.2. Цели и задачи программы	3
1.3. Основные принципы наставничества:	4
1.4. Планируемые результаты освоения программы	4
II. Раздел	5
2.1. Содержание программы	5
2.2. Этапы реализации Программы	6
2.3. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом.	7
2.4. Содержание деятельности педагогов наставников.	8
III. раздел	10
3.1. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	10
3.2. Механизм реализации Программы	10
3.3. Перечень программных мероприятий	11
3.4. Система контроля	11
3.5. Оценка эффективности реализации Программы	12
Приложение № 1 Примерные мероприятия, направленные на решение задач Программы наставничества	14
Приложение № 2 Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом	15
Приложение 3 Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога в должности «воспитатель» на учебный год.	17
Приложение 4 Анкета для педагогов «Самоанализ успешности воспитательной и образовательной работы»	18

I Раздел

1.1. Пояснительная записка

Программа организации наставничества в МБДОУ «ЦР – детский сад № 42» г. Находка разработана с учетом Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»; приказа Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; Национального проекта «Образования», на основании методических рекомендаций по разработке и внедрению программ наставничества в образовательных организациях на основе Примерной (типовой) программы наставничества Методические рекомендации подготовлены: Сеничева Ю.А., доцент Центра непрерывного повышения профессионального мастерства.

Программа организации наставничества — это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление — оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников. Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития, сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. От того, как он пройдет вхождение молодого специалиста в профессию зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. С первого дня работы в образовательном учреждении 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.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведет за собой.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей.

Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный

межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога. Становление молодого специалиста, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники грамотные и терпеливые. Так же необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к занятиям, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

Использование системы наставничества в ДОУ 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. При грамотно построенной системе наставничества, поощрения взаимопомощи и творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.

1.2. Цели и задачи программы

Целью наставничества является создание условий, способствующих самореализации, успешной адаптации, повышению уровня профессионализма и социализации, личностному и профессиональному развитию наставляемого, а также устранению или минимизации факторов, препятствующих этому развитию.

Основной задачей наставничества является организация процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемому. В соответствии с определенными задачами можно выделить содержание деятельности наставника

Задачи	Содержание деятельности
Создать условия для профессиональной адаптации молодых педагогов в коллективе	Знакомство молодых педагогов с коллективом; Ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность ДОУ и педагогов, с требованиями к ведению документации; Закрепление наставника, организация взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве; Включение молодых педагогов в деятельность образовательной организации посредством...
Выявить профессиональные дефициты и затруднения в педагогической практике и принять меры по устранению и минимизации	Диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов; Организация методической работы с молодыми педагогами; Организация взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве в ДОУ;

	<p>Участие молодого педагога в деятельности МО ДОУ; Организация посещения занятий коллег. Организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию. Освоение молодым педагогом образовательных программ в аспекте его профессиональных трудностей.</p>
<p>Обеспечить постепенное вовлечение молодых педагогов во все сферы школьной жизни.</p>	<p>Активное участие молодого педагога в методической работе, в деятельности МО ДОУ. Вовлечение молодых педагогов в общественную деятельность. Создание условий для презентации продуктов профессиональной деятельности.</p>
<p>Организовать самообразование, исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мастерство и готовность к непрерывному образованию</p>	<p>Организация посещения методических событий, уроков, внеурочных занятий и т.п. Организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию. Посещение молодым педагогом курсов повышения квалификации. Ведение молодым педагогом портфолио. Включение молодого педагога в инновационную деятельность ОО. Вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение</p>

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом уровня базового образования, насколько хорошо теоретически подготовлены;
 - индивидуальных особенностей.
 - уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться).

1.3. Основные принципы наставничества:

Добровольность;

Открытость;

Компетентность;

Соблюдение норм профессиональной этики.

Наставнику нужно помнить о четырех важных этических правилах:

1. Взаимосвязь – построение доверительных взаимоотношений с подопечными. В отношениях должны присутствовать доброжелательность, взаимное уважение, доверие и желание работать ВМЕСТЕ. Основное правило – разъяснение, а не осуждение. Хороший наставник уважает конфиденциальность. Правила и способы поддержания конфиденциальности оговариваются заранее.

2. Формирующее оценивание – объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения.

1.4. Планируемые результаты освоения программы

Наставничество предполагает индивидуальные и коллективные формы работы с молодыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет.

Наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет ДОО практически «воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом детско-родительского контингента, специфики педагогического коллектива и прочих аспектов.

Результаты наставнической деятельности в каждом конкретном случае могут быть очень индивидуальны.

- *результаты*, связанные с *продуктивностью деятельности*, его поведением и поступками (повышение производительности труда, самостоятельности);
- *результаты*, связанные с *психологическими установками* и формированием чувства положительного отношения (труду, месту работы, учёбе);
- *результаты*, связанные со *сбережением здоровья* (преодоление стресса, получение эмоциональной поддержки);
- *результаты*, связанные с *межличностными отношениями* (удовлетворение потребности в признании, принятии, эмоциональных контактах, проявлении дружбы);
- *результаты*, связанные с *мотивацией и целевыми установками* (формирование положительной мотивации и стремления к развитию и реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки, предоставления новых возможностей);
- *результаты*, связанные с *профессиональным и карьерным ростом* (повышение уровня профессиональной компетентности, укрепление профессиональных связей).

Молодому педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу – наставнику наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом.

Таким образом, наставничество позволяет:

- повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;
- создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
- быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОО;
- передать накопленный наставниками опыт;
- регулировать текучесть кадров;
- увеличить долю молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

II.Раздел

2. 1.Содержание программы

Работа с молодыми специалистами строится с учетом трёх аспектов их деятельности:

1.Заместитель заведующего наставник – молодой педагог:

- создает условия для адаптации педагога на работе.
- Знакомит с нормативными и локальными актами, регламентирующими деятельность ДОО и педагогов, с требованиями к ведению документации, с коллективом; организует взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве;
- включает молодых педагогов в деятельность образовательной организации посредством посещения занятий коллег, методических событий.

- Обеспечивает необходимыми методическими, дидактическими материалами, литературой, активное участие молодого педагога в общественной и в инновационной деятельности ДОУ

2. Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители):

- формирование авторитета педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей).

3. Молодой педагог – коллеги: оказание поддержки со стороны коллег, методического объединения ДОУ.

В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирования нужных навыков, мотивацию к работе. Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике теоретические знания.

Наставнику необходимо:

- Собирать и анализировать информацию о том, что умеют и чего пока не умеют его молодые специалисты.

- Определять методы и стратегии, которые помогут молодым специалистам преодолеть трудности.

- Выяснить, что поможет молодым воспитателям лучше воспринять, обработать и усвоить информацию, получаемую от наставника (какой подход применить).

Чтобы общение молодого специалиста и наставника было рациональным и эффективным, важно помнить, что наставники и их подопечные каждый со своим характером, мировоззрением, жизненной позицией. Необходимо учитывать ролевые типы молодых педагогов.

2.2. Этапы реализации Программы

Программа наставничества рассчитана год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа: педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

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

Для получения необходимых сведений используются следующие **методы:** опрос, собеседование, анкетирование, наблюдение за организацией 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 цель и определяет содержание работы, выбирает методы и формы.

Разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический.

Задача этапа:

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов.
- Взаимопомощь и поддержка.
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей.
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ.
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Аналитический

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

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми.
- Динамика профессионального роста молодого педагога.
- Рейтинг молодого педагога среди коллег.
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год.
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.
- Подведение итогов, выводы.

2.3. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

1. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности

2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

3. Коучинг – реализация поэтапного развития и обучения подопечного. Наставники являются образцом для подражания; они делятся профессиональным опытом, демонстрируют примеры и помогают выработать стратегию. Суть коучинга заключается не в том, чтобы указать подопечному на его ошибки, а в том, чтобы молодой специалист научился выявлять свои преимущества и ошибки, отвечая на грамотно сформулированные вопросы наставника. Рефлексия включает в себя постоянное принятие решений, основанное на анализе выполненных действий и их результатов. Хороший наставник научит подопечных принимать собственные осознанные решения, без своего участия (в будущем).

4. Поддержка – помощь подопечному в поиске собственного пути. Цель наставника - устранить зависимость молодого специалиста от наставника и содействовать становлению подопечного как самостоятельного педагога.

2.4. Содержание деятельности педагогов наставников.

Организация деятельности наставников носит поэтапный характер. Специфика этапов наставнической деятельности определяет особенности используемых им методов.

Содержание	Этапы		
	Адаптационный	Проектировочный	Рефлексивный
Задачи	<p>Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого педагога</p>	<p>Сформировать потребность у молодого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе</p>	<p>Сформировать у молодого педагога способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим</p>

			профессиональным развитием
Формы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, групповая, коллективная
Средства, методы	Диагностика, посещение наставником занятий молодого педагога, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». Методы: информационные (лекции, педагогические чтения и др.); творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование, двойное наставничество	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых занятий, развитие творческого потенциала молодых педагогов, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры)

В адаптационный период в первый месяц работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится с группой. В первые месяцы нет необходимости читать молодому педагогу лекции, проводить теоретические занятия, он нуждается в практических советах. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации образовательного процесса;
- требования к ведению документации;
- формы и методы организации свободной игровой деятельности, досуга воспитанников;
- ИКТ (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Кроме этого, наставник может обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализа урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей процедуре аттестации.

С первых дней определяется круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, осуществляется информирование, обучение ведению школьной документации. На этом этапе используются подготовленные инструкции, «памятки» по различной тематике.

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.

III. Раздел

3.1. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Реализация Программы осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором. На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа, контроль и 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 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:

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

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества - промежуточный и итоговый.

Контроль и реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. (Приложение). SWOT -анализ проводит куратор программы. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить её сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

3.2. Механизм реализации Программы

Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий Программы, их эффективности осуществляется в порядке, установленном действующим

законодательством. Механизм реализации программы включает в себя: механизм управления программой; распределение сфер ответственности; контроль за реализацией программы.

Руководителем программы является методист (старший воспитатель), который несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.

Руководитель программы:

- осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации ее основных механизмов;
- подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу;
- подготавливает по окончании года проект о ходе реализации программы.
- организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий.

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги ДОУ.

Молодые педагоги:

- участвуют в реализации мероприятий Программы.
- несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;
- осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагоги – наставники:

- несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы;
- осуществляют ведение ежемесячной отчетности реализации программы;
- подготавливают доклады о ходе реализации программы;
- разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы;
- подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм ее выполнения.

Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом. Контроль за выполнением Программы осуществляет заведующий ДОУ.

3.2. Перечень программных мероприятий

- Мероприятия, направленные на решение задач Программы, с указанием сроков, необходимых для их реализации (приложение 1).
- План работы педагога наставника с молодыми педагогами (приложение 2).
- Индивидуальный план работы молодого педагога на учебный год (приложение 3).
- Анкета для педагогов «Самоанализ успешности воспитательно-образовательной работы» (Приложение 4).

3.4. Система контроля

Цель: выявить эффективность процесса реализации Программы

Задачи:

- Определение проблем, причин их возникновения;
- Проведение корректирующих воздействий, направленных на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами.

Контроль деятельности молодых педагогов

№	Вопросы контроля	Дата контроля	Форма контроля	Контрольная документация	Ответственный за контроль

1	Знание программ и технологий, реализуемых в ДОУ	Через 3 месяца с даты поступления	Собеседование	Карта персонального контроля	Методист
2	Посещение занятий опытных педагогов	В течение года	Совместный анализ занятий	Карта персонального контроля	Заведующий Методист
3	Участие педагога в педагогических мероприятиях ДОУ	В течение года	Выступление на педсоветах, семинарах, МО	Карта персонального контроля	Методист
4	Оперативный контроль	По плану	Посещение занятий	Карта персонального контроля	Заведующий Методист
5	Наставничество	В течение года	Беседа с наставником	Годовой план, анализ	Заведующий Методист
6	Работа с родителями	1 раз в квартал	Анализ документации, беседа с родителями	Карта персонального контроля, личное портфолио	Заведующий Методист
7	Документация педагога	В течение года	Анализ документации	Анализ планов. Самообразование, по подготовке к занятиям и др.	Методист
8	Социальная активность, участие в конкурсах ДОУ, городских	В течение года	Посещение городских мероприятий, подготовка и участие в конкурсе	Материалы конкурсов	Заведующий Методист
9	Участие в городских методических объединениях	В течение года	Выступление на метод. объединениях	Карта персонального контроля	Методист

3.5. Оценка эффективности реализации Программы

Эффективность реализации Программы определяется с помощью системы показателей, отражающих развитие системы образования в дошкольном образовательном учреждении в соответствии с целью и задачами Программы.

Оценка профессиональной деятельности молодых педагогов

Цель:	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи:	1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога.

	<p>2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</p> <p>3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</p>
Виды комплексной оценки	<p>1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками).</p> <p>2. Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).</p>
Компоненты комплексной оценки	<ul style="list-style-type: none"> • нормативно-ориентированный; • содержательно-целевой; • организационно-технологический; • мотивационно-личностный; • контрольно-диагностический; • коррекционно-аналитический
Критерии	<ul style="list-style-type: none"> • реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; • соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; • создание образовательной среды; • деловые и личные качества молодого педагога <p>мотивация к педагогической деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> • результативность образовательного процесса; • коррекция педагогической деятельности
Методы	<ul style="list-style-type: none"> • изучение документов; • анализ; • самооценка, самоанализ; • мониторинг; • тестирование; • анкетирование; • беседа; • наблюдение; • контроль;
Уровни профессионализма	<ul style="list-style-type: none"> • репродуктивный (технологический); • конструктивный (эвристический); • исследовательский (креативный)
Результаты	<ul style="list-style-type: none"> • Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога. • Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса

Примерные мероприятия, направленные на решение задач Программы наставничества

Мероприятия	Содержание	Сроки
Информирование педагогического сообщества ДООУ о реализации программы наставничества	Подготовка условий для запуска программы наставничества	
Подготовка дорожной карты.		
Педагогический совет	Представление программы наставничества в форме «Педагог – педагог».	
Анкетирование. Использование базы наставников	Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	
Анкетирование. Листы опроса. Использование базы данных наставляемых.	Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	
Анализ анкет	Проведение собеседования	
Формирование пар, групп.	Обсуждение вопросов	
Проведение организационной встречи наставника и наставляемого	Выявление проблемы у наставляемого. Планирование рабочего процесса в рамках реализации Программы наставничества	
Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых занятий.	Повышение педагогической компетентности наставляемого, закрепление в профессии Творческая деятельность. Успешная адаптация.	
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Оформление итогов и процесса качества реализации программы наставничества	
Анализ эффективности реализации программы.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу данных наставников и базу наставляемых.	
	Составление плана работы наставника и наставляемого на следующий учебный год	

Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

№	Мероприятия	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога
2	Изучение нормативно правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
4	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
5	Организация развивающей предметно пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
6	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
7	Мониторинг	Выбор диагностических	Коррекция индивидуального

	профессионального роста молодого педагога.	методик. Осуществление мониторинга.	плана.
8	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
9	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
10	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
11	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер классов наставника и других педагогов. Организация работы по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
12	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога
13	Проектирование конспектов ОД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ОД. Анализ и самоанализ ОД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
14	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

Индивидуальный план

профессионального становления молодого педагога в должности «воспитатель» на _____ учебный год.

Ф.И.О. молодого специалиста _____

Должность _____

Отчетный период _____

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1	Составление и утверждение индивидуального плана наставничества		
2	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
3	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста		
4	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		
5	Получение консультативной помощи в работе		
6	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи		
7	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		
8	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

Анкета для педагогов**«Самоанализ успешности воспитательно-образовательной работы»**

1. *Что, на ваш взгляд, вам особенно удастся в организации образовательной деятельности с детьми?*

2. *Какие структурные элементы образовательной деятельности с детьми не всегда удаются?*

3. *Готовы ли вы провести открытый показ образовательной деятельности для коллег?*

4. *В ходе открытого показа образовательной деятельности вы сможете показать:*

- интересные педагогические находки;
- новые методики, не используемые в данной дошкольной образовательной организации;
- новые приемы и формы работы с детьми.

5. *Сколько времени вам необходимо на подготовку к образовательной деятельности с детьми?*

(2 – отлично; 1,5 – хорошо; 1 – нормально; 0,5 – допустимо)

6. *Поставьте оценку успешности (от 1 до 5) следующим этапам и элементам организованной вами образовательной деятельности с детьми:*

- организационные моменты;
- психологический настрой детей на образовательную деятельность;
- формы проведения опроса;
- объяснение нового материала и умение активизировать познавательную и творческую деятельность воспитанников;
- закрепление изученного материала.

7. *По каким разделам основной образовательной программы дошкольного образования вы могли бы помочь своим коллегам?*

8. *Нуждается ли вы в методической поддержке?*

9. *Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь вам в преодолении трудностей в профессиональной деятельности?*

- педагог-наставник;
- зам.зав.по ВМР;
- педагог-психолог.