

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида №28» д.Луполово

Программа
методического сопровождения молодого педагога ДОУ

2023г.

Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества педагогических работников
Авторы	Творческая группа
Организация исполнитель	Педагогический коллектив
Целевая аудитория	Педагоги со стажем по должности менее 3 лет
Срок реализации	3 года
Этапы реализации	1 этап. Диагностический. 2 этап. Практический. 3 этап. Аналитический.
Цель	Оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие и раскрытие творческого потенциала.
Задачи	<p>Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения. Способствовать успешной адаптации наставляемого к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям в ДОУ и т.д.).</p> <p>Оказывать помощь и поддержку наставляемому в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.</p> <p>Вызвать у наставляемого интерес и мотивацию к педагогической деятельности.</p> <p>Ускорить процесс профессионального становления наставляемого, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности.</p> <p>Способствовать профессиональному развитию и раскрытию творческого потенциала</p>
Основные направления	<p>Повышение профессионального мастерства наставляемых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>Формирование навыка ведения педагогической документации.</p> <p>Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>Развитие профессиональной компетенции.</p> <p>Изучение уровня профессиональной подготовки наставляемых педагогов и анализ результатов работы наставничества.</p>
Условия эффективности	Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.

	<p>Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого. 4 Сочетание теоретических и практических форм работы. Анализ результатов работы. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</p>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>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.</p> <p>Наставничество для наставляемого Молодой педагог быстрее адаптируется в должности. Целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал. Получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.</p> <p>Наставничество для Учреждения Сокращает срок адаптации новых сотрудников. Способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива. Создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников. Способствует развитию навыков коммуникаций. Улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.</p>

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, кадрового потенциала Учреждения.

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

Срок реализации программы: 3 года.

1. Общие положения.

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.

Куратор – сотрудник образовательного Учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

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

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.

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.

Правила общения

Между наставником и молодым педагогом должен идти постоянный диалог, межличностная коммуникация. Чтобы взаимодействие с молодым 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. 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. Описание своего отношения к этой ситуации и ее последствий.
2. Пожелания по поводу дальнейших результатов действий собеседника в аналогичных ситуациях, способы повышения эффективности работы.

Принципы обратной связи:

- 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.

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.

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.

Своевременность.

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

Активность

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

Условия эффективности организации наставничества

Для качественной организации наставнической деятельности в ДООУ 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. Анализ результатов работы.
4. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

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 наставляемого:

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

Наставничество для Учреждения:

- сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива; создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- способствует развитию навыков коммуникаций,
- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

Содержание программы

Система работы с молодыми педагогами начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.

Система работы с молодыми педагогами	Накопление теоретического и практического материала
Сбор информации о молодом педагоге. Определение наставника, составление плана работы.	Семинары, консультации, педсоветы, просмотры. занятия праздники, развлечения, продуктивная деятельность Перспективные планы работы, конспекты, сценарии досуговых мероприятий. Описание опыта, оформление материала: теоретического и практического

План саморазвития педагога-наставника.

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.).

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: адаптация наставляемых, 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.

2 этап. Практический

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 ДООУ 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;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами; подведение итогов, выводы.

Формы работы педагога-наставника с молодым педагогом

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

№	Этап	Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом
1	<p>«Добро пожаловать! Мы все тебе рады!» (Адаптационная ступень)</p>	<p>Беседа-знакомство; опрос; собеседование; анкетирование; тестирование; наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе; консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, по ведению документации.</p>	<p>-- разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности); психологические диагностические тесты ; тьюторство как основной ресурс наставничества: постоянное взаимодействие с педагогом при реализации индивидуального маршрута сопровождения с учетом индивидуальных особенностей личности наставляемого.</p>
2	<p>«Пробуй себя! Я тебе помогу!» (Основная развивающая ступень)</p>	<p>Взаимопосещения занятий, режимных моментов; личный пример; информирование (инструктирование); обучение на рабочем месте (метод близнецов, делегирование полномочий);</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; - создание чек-листов («контрольных списков» важных дел) по различным</p>

		- создание развивающей предметно-пространственной среды.	рабочим вопросам; -«коуч»-метод («терапия успеха»). Образец того, как состояться в профессии. Оказание помощи в постановке и достижении цели; -«тайм-менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Это искусство правильно организовать свое время.
3	«У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!» (Контрольно-оценочная ступень)	Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации; подготовка и показ открытого занятия; самостоятельная организация и проведение родительского собрания; выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете.	-Участие в конкурсном движении; -создание своего мини-сайта в образовательной социальной сети активное участие в инновационной деятельности ДООУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)

Перспективный план организации наставничества с молодыми педагогами

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к профессиональной деятельности педагога дошкольного образования, в ведении документации.
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом	Организация общения посредством электронной сетевой связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.

4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности (далее – ООД). Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (далее - РППС) в групповом помещении	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.

7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций.	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция индивидуального плана
9	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	

2 год

1.	Моделирование воспитательного процесса в группе	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, и др.)	Разработка индивидуального плана.
----	--	--	-----------------------------------

2.	<i>Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников</i>	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	<i>Описание темы по самообразованию</i>	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4.	<i>Знакомство с современными педагогическими технологиями</i>	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	<i>Создание портфолио педагога</i>	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.

6.	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 индивидуального плана.
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция индивидуального плана.
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
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.	Ведение педагогической документации	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Компетентность в оформлении документации.

5.	<i>Реализация культурно-досуговой деятельности</i>	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
6.	<i>Аттестация</i>	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
7.	<i>Диссеминация педагогического опыта</i>	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
8.	<i>Мониторинг профессионального роста молодого педагога</i>	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
9.	<i>Итоги реализации программы</i>	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

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 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.

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» разнообразно: 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.

Недостаточное материальное стимулирование работы наставника

Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДОУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (значки, грамоты и т. п.).

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.

Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества

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

наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития, наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1.

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

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

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

Этап 2.

Второй этап мониторинга направлен на оценку мотивационно-личностного, 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-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.).

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.

Анкета для наставляемого №1

Уважаемый педагог!

Просим Вас ответить на несколько вопросов в целях усовершенствования работы с молодыми специалистами.

1. Ваш возраст
2. Образование (вуз, специальность, дата окончания)
3. Почему Вы решили пойти работать в детский сад:
 - не смог найти другую работу, а эта работа более-менее близка к моей специальности по диплому;
 - меня привлекает работа с детьми;
 - работа педагога представляется интересной, творческой;
 - свой вариант:
4. Совпали ли Ваши представления о работе с реальностью?
5. С какими трудностями Вы столкнулись в первое время, когда пришли на работу?
6. Каким было отношение к Вам коллег и администрации (подчеркните).
Дружелюбное, по-разному, скорее негативным
7. Нравится ли Вам работа?
 - да, я полностью удовлетворен - средне - не удовлетворен
8. Больше всего мне нравится в работе, что
9. Требуется ли Вам поддержка как молодому специалисту (методическая, психологическая и т. д.)?

Анкета для наставляемого №2

1. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?

Да (я всё знаю и умею)

Нет (я многого не знаю, мне сложно)

Частично (иногда испытываю затруднения)

2. Испытываете ли Вы трудности в общении (если да, подчеркните)

с воспитанниками

с родителями воспитанников с коллегами

с администрацией

с обслуживающим персоналом другое (допишите)

3. Укажите вид (или виды) деятельности, по которому Вы испытываете трудности, поставив знак «+» в соответствующем столбце.

При выборе видов деятельности, включающих в себя множество составляющих (например «Развитие речи» включает в себя: развитие связной речи, расширение словаря, освоение грамматически правильной речи, освоение звуковой культуры речи), просим, Вас ниже указать конкретно по какому подразделу испытываете трудность.

Раздел деятельности	Не испытываю трудности	Хочу расширить знания и умения по данному пункту	Испытываю трудности
Планирование работы перспективное и календарно-тематическое			
Взаимодействие с семьями воспитанников			
Создание развивающей среды в группе			
Создание благоприятного микроклимата в группе			
Организация игровой деятельности			
Организация оптимальной двигательной активности			
Организация непосредственно-образовательной деятельности с детьми			
Оздоровительно-закаливающие мероприятия			
Физическое развитие			
Сенсорное развитие			
Развитие представлений об окружающем мире			
Речевое развитие			
Развитие элементарных математических представлений			
Организация детской продуктивной деятельности (указать какой (изобразительная, конструктивная))			

Нравственное развитие			
Трудовое воспитание			
Организация самостоятельной деятельности детей			
Организация культурно-досуговой деятельности			
Определение уровня достижений детей (мониторинг)			
Другое (<i>запишите</i>)			

4. 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
 творческим лабораториям
 индивидуальной помощи со стороны наставника школе молодого специалиста
 другое

5. В какой методической помощи Вы нуждаетесь в первую очередь (пронумеруйте в порядке выбора)

в консультациях по нормативным документам ДОУ
 в методических консультациях по отдельным разделам
 в просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
 в знакомстве с передовым педагогическим опытом (указать тематику)
 другое

6. Какие цели и задачи в профессиональном росте Вы ставите перед собой на ближайшее время?

СПАСИБО!

**Анкета для наставляемого педагога
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить 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.

• Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- o каждый день;
- o один раз в неделю;
- o 2–3 раза в месяц;
- o 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

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

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое_

2. 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

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

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

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

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Наставляемый педагог:

(Ф.И.О.)

Наставник:

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки наставляемого педагога 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			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
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:

(Ф.И.О.)

обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности музыкального руководителя.

Профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на уровне.

Рекомендации:

В дальнейшем необходимо продолжать развивать навыки, в особенности навыки