Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №103

комбинированного вида Фрунзенского района Санкт-Петербурга

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий

ГБДОУ детский сад №103

комбинированного вида

Фрунзенского района Санкт – Петербурга

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Позднякова Я.Ю.

Приказ № \_\_\_\_\_от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022.

# ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА

**НАСТАВНИЧЕСТВА**

в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении

детский сад № 103 комбинированного вида

Фрунзенского района Санкт – Петербурга

для наставнической пары

На 2022-2023 учебный год

Начало реализации 01.11.2022 г., завершение реализации 31.05.2023 г.

Санкт-Петербург

2022

**Содержание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Пояснительная записка | 3 |
| 1.1. | Основные термины | 4 |
| 1.2. | Принципы наставничества | 4 |
| 1.3. | Правила общения | 5 |
| 1.4. | Условия организации наставничества | 5 |
| 1.5. | Ожидаемые результаты | 5 |
| 2. | Содержание программы | 6 |
| 2.1. | Цель, задачи, основные направления Программы: | 6 |
| 2.2. | Критерии отбора наставник | 7 |
| 2.3. | Система работы с молодым педагогом | 7 |
| 3. | Этапы реализации программы | 8 |
| 4. | Формы работы педагога-наставника с молодым педагогом | 9 |
| 4.1. | Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами: | 9 |
| 4.2. | План мероприятий персонализированной программы наставничества | 11 |
| 5 | Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества | 12 |
| 5.1. | Формализованное неэффективное наставничество. | 12 |
| 5.2. | Недостаточная компетентность наставника | 13 |
| 5.3. | Недостаточное материальное стимулирование работы наставника | 13 |
| 5.4. | Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника | 13 |
| 6. | Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества | 14 |
| 6.1. | Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества | 14 |
| 7. | Заключение | 15 |
|  | Приложения | 16 |

# 1.Пояснительная записка

# В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль

# педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам,

# социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные

# обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы,

# а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них

столь же безупречного профессионализма

# Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных

# трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период

# вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью

# для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит,

# состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере

# дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

# Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист)

# осознаѐт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и

# обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

# Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима

# высокая профессиональная компетентность педагогов.

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

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

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

**Программа наставничества** (далее — Программа) является частью системы адаптации и обучения новых и молодых сотрудников образовательной организации, призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социально- психологические условия труда. Сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед образовательной организацией, наставником и коллегами**.**

**Срок реализации программы**: с 01.11.2022 по 31.05.2023

## 1.1. Основные термины

***Наставничество* -** это часть корпоративной культуры учреждения, которая взращивается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообагащающее 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.

## 1.2. 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.

## 1.3. 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.

## 1.4. 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.

## 1.5. 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;
* качественные изменения во взаимоотношениях с воспитанниками и их родителями (законными представителями), коллегами.
* познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация его на ценности саморазвития.

**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
* его готовности к педагогической деятельности.

# 2. Содержание программы

**2.1. Цель, задачи, основные направления Программы**:

**ЦЕЛЬ:**

Создание в образовательной организации условий способствующих успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого специалиста.

**Задачи:**

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 ДОУ 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. Ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста, развить его способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности – воспитатель.
5. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы, формы работы.
6. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
7. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

**Основные направления:**

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
6. Анализ результатов реализации программы наставничества.

**Условия эффективности работы:**

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, еѐ 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 (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

**Участники программы**

**-** заведующий ГБДОУ;

- старший воспитатель;

- наставник, педагог с высшей квалификационной категорией;

- наставляемый, молодой специалист со стажем работы не более 3 лет.

**2.2. Критерии отбора наставника**:

* воспитатель высшей квалификационной категории;
* стабильно высокие результаты образовательной деятельности, отсутствие жалоб от родителей (законных представителей) воспитанников;
* доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей развития ребенка дошкольного возраста, владеющий современными образовательными технологиями;
* аккуратный, ответственный, ориентированный на результат работы, умеющий работать в команде;
* имеет личные мотивы к наставничеству: желание помогать коллегам, потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

## 2.3. Система работы с молодыми педагогами

Система работы с молодым педагогом выстраивается в начале его профессиональной деятельности с учетом следующих факторов:

* уровень базового образования (ВУЗ/колледж/ переподготовка);
* индивидуальных особенностей;
* уровень профессиональных потребностей педагога;
* имеется ли практический опыт взаимодействия с детьми дошкольного возраста



## 3. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

**I этап. Адаптационный** «Добро пожаловать! Мы все тебе рады!»

***Задачи этапа****:* адаптация молодого педагога, выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

***Содержание этапа****:*

Педагог- наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям.

Выявление профессиональных затруднений молодого педагога. Определение основных направлений работы с ним.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы следующие методы:

* анкетирование;
* собеседование;
* наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса, режимных моментов и т.д.

В зависимости от полученных результатов, педагог-наставник ставит цели работы, определяет содержание, выбирает методы и формы работы с наставляемым педагогом. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

**II этап. Основной, практический «Попробуй себя! Я тебе помогу»**

Реализация персонализированной программы.

***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 ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
* создание благоприятных условий для профессионального роста начинающего педагога,;
* совместное изучение новых педагогических технологий и применение их в работе с детьми
* совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы в соответствии с возрастными особенностями развития, требованиями ФГОС ДО и реализуемыми образовательными программами;
* показ наставником занятий, организации режимных моментов, совместной деятельности с детьми;
* помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
* оказание методической помощи педагогом-наставником молодому педагогу: советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.
* оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

Такая система сопровождения начинающего педагога поможет развить у него умение на практике применять знания, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями (законными представителями), коллегами.

**III этап. Итоговый «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»**

Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации программы наставничества.

***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. 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.

**4.1. Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:**

* консультирование (индивидуальное, групповое);
* активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещения НОД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Этап** | **Традиционные формы работы наставника с**  **молодым педагогом** | **Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом** |
| **1** | **«Добро**  **пожаловать!**  **Мы все тебе**  **рады!»**  (Адаптационная ступень) | * Беседа-знакомство; * опрос; * собеседование; * анкетирование; * тестирование; * наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе; * консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, по ведению документации. | * Корпоративное мероприятие   «Посвящение в педагоги»**;**   * 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. |
| **2** | **«Пробуй себя! Я тебе помогу!»**  (Основная  развивающая  ступень) | * Взаимопосещения занятий, режимных моментов; * личный пример; * информирование (инструктирование); * обучение на рабочем месте (метод близнецов, делегирование полномочий); | * 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 |
|  |  | * 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 ДОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса). |

**4.2. План мероприятий персонализированной программы наставничества**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание работы | Форма проведения | Ответственные | Сроки |
| 1 | Помощь в оформлении документации группы.  Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей в начале учебного года. | Посещение молодым педагогом (наставляемым)  наставника, консультирование, знакомство с документами и правилами их оформления, ответы на интересующие вопросы | Заведующий, Ст.воспитатель, наставник,  наставляемый | Ноябрь 2022 |
| 2 | Помощь молодому педагогу в составлении плана работы по самообразованию. | Консультация. | Заведующий, Ст.воспитатель, наставник,  наставляемый | Ноябрь  2022 |
| 3 | Совместная разработка технологических карт к занятиям на основе конспектов,  представленных в методической литературе. | Совместная разработка молодым педагогом (наставляемым) и наставником технологических карт к занятиям. | Заведующий, Ст.воспитатель, наставник,  наставляемый | Декабрь 2022 |
| 4 | Самостоятельное проведение занятия на основе составленной технологической карты. | Проведение занятия. | Заведующий, Ст.воспитатель, наставник,  наставляемый | Декабрь 2022 |
| 5 | Организация развивающей предметно- пространственной среды в группе и на участке при подготовке к новогодним праздникам. | Консультация, посещение занятий по ручному труду в группе наставника. | Заведующий, Ст.воспитатель, наставник,  наставляемый | Декабрь 2022 |
| 6 | Организация прогулки  с детьми в зимний период. | Консультация. Посещение группы наставника при проведении режимных моментов. | Заведующий, Ст.воспитатель, наставник,  наставляемый | Январь 2023 |
| 7 | Создание каталога подвижных игр на прогулке  в соответствии с возрастом,  в осенне-зимний период. | Совместный подбор наставником и наставляемым учебно- методической литературы по теме, создание каталога. | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | Январь 2023 |
| 8 | Изготовление атрибутов для сюжетно-ролевых игр и уголка ряженья. | Посещение наставляемым группы наставника, анализ организации среды в зоне сюжетно-ролевых игр и театрализованной деятельности. | Заведующий, Ст.воспитатель, наставник,  наставляемый | Февраль 2023 |
| 9 | Создание каталога игр на прогулке в весенне - летний период. | Совместный подбор наставником и наставляемым учебно-методической литературы по теме, создание каталога. | Заведующий, Ст.воспитатель, наставник,  наставляемый | Март  2023 |
| 10 | Подготовка к родительскому собранию: определение круга вопросов, правила оформления протокола родительского собрания. | Совместное составление протокола родительского собрания наставником и наставляемым | Заведующий, Ст.воспитатель, наставник,  наставляемый | Апрель 2023 |
| 11 | Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей в конце учебного года. | Совместная формулировка выводов по результатам педагогической диагностики, оформление итоговых результатов мониторинга. | Заведующий, Ст.воспитатель, наставник,  наставляемый | Май  2023 |

**5. 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:

***5.1.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.

Управленческими 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.

***5.2.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.

***5.3.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.).

***5.4.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***:

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

### 6.1.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

* глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
* влияние программ наставничества на всех участников;
* 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.)

# 7. 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.

*Приложение 1.*

Анкета для молодого педагога

для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?

Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

* + каждый день;
  + один раз в неделю;
  + 2–3 раза в месяц;
  + вообще не встречались;
  + другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. 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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. 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 \_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. 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 \_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

*Приложение 2.*

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель:

(Ф.И.О.)

Педагог - наставник: \_

(Ф.И.О.)

**Инструкция:** Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *№* | ***Прогностические навыки*** | *Оценка* | | | | |
| *1* | | *2* | | *3* |
|  | Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО |  | |  | |  |
|  | 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 |  | |  | |  |
|  | Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО |  | |  | |  |
|  | Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей |  | |  | |  |
|  | Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка |  | |  | |  |
| ***Организаторские и коммуникативные навыки*** | | | | | | |
|  | Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана |  | |  | |  |
|  | Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия |  | |  | |  |
|  | Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО |  | |  | |  |
|  | Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками |  | |  | |  |
|  | Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО |  | |  | |  |
|  | Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие  качества |  | |  | |  |
|  | Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним |  | |  | |  |
| ***Аналитические навыки*** | | | | | | |
|  | Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО | |  | |  |  |
|  | Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков | |  | |  |  |
|  | Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе | |  | |  |  |
|  | Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами | |  | |  |  |

**Вывод:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ обладает достаточной/ недостаточной компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Её профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ уровне.

**Рекомендации:** В дальнейшем \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ необходимо:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Приложение 3*

Анкета для педагога наставника

для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и, как Вы оцениваете результат.

|  |  |
| --- | --- |
| *Вопрос* | *Оценка*  *(по шкале от 1 до 5)* |
| 1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков? |  |
| 2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог? |  |
| 3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний? |  |
| 4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков? |  |
| 5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству? |  |
| 6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога? |  |
| 7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества?  Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: |  |
| – помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения; |  |
| – освоение практических навыков работы; |  |
| – изучение теории, выявление пробелов в знаниях; |  |
| – освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства |  |
| 8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов: |  |
| – самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте; |  |
| – в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; |  |
| – личные консультации в заранее определенное время; |  |
| – личные консультации по мере возникновения необходимости; |  |
| – поэтапный совместный разбор практических заданий |  |

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Приложение 4*

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества**

**за** **учебный год**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 103 комбинированного вида Фрунзенского района Санкт-Петербурга | | | | | | | | | | |
| ***Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника***  ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*** | | | | | | | | | | |
| ***Педагогический стаж работы наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*** | | | | | | | | | | |
| ***Ф.И.О. педагога, в отношении, которого осуществляется наставничество:***  ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*** | | | | | | | | | | |
| ***Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом:***  ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*** | | | | | | | | | | |
| ***Шкала оценок*** | | | | | | | | | | |
| *1* | | *2* | | | *3* | | | *4* | | |
| не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует) | | Частично соответствует (знания и навыки недостаточные и отрывочные, несистематизированные, неуверенно применяются на практике) | | | соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное) | | | Превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике) | | |
| ***Профессиональные знания и умения*** | | | | | | | | | | |
| № | Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества | | Дата  начала | Дата  окончания | | Оценка наставник а | Оценка  руководителя | | | Комментарии |
| 1 |  | |  |  | |  |  | | |  |
| 2 |  | |  |  | |  |  | | |  |
| ***Предварительная оценка*** (на основании выставленных наставником оценок) | | | | | | | | |  | |
| ***Итоговая оценка*** (с учетом корректировок руководителя) | | | | | | | | |  | |
| Руководитель / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ « » 20 г.  подпись Ф.И.О.  Наставник / « » 20 г.  подпись Ф.И.О.  Педагог с результатами наставничества ознакомлен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  подпись Ф.И.О.  «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_ 20 г. | | | | | | | | | | |