Российская Федерация
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 303»
660119 г. Красноярск, ул. 40 лет Победы, 6 т. 225-17-03,
ИНН 2465040881 КПП 246501001 ОГРН 1022402482871 E-mail: dou303@mailkrsk.ru

Согласовано:
на заседании педагогического совета
№ 3 от 05. 09.2024г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ №303
Цыганкова О.С._____
Приказ №_156_от 02.09.2024г.

Программа наставничества

в МБДОУ №303 на 2024/2025 учебный год.

Красноярск 2024г.

Полное наименование Программы	Программа наставничества муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303»
Решение об утверждении Программы	Приказ № 156 от 02.09.2024г.
Авторы-разработчики программы	Стонт Светлана Викторовна, заместитель заведующего по УВР, Майнагашева Иллионора Федоровна, старший воспитатель.
Нормативно-правовая база	Федеральный уровень: - закон Российской Федерации от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании», в целях обеспечения эффективной организации профессиональной адаптации молодых педагогов к воспитательно - образовательной среде; - Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.) Уровень субъекта РФ: - Региональная целевая модель наставничества Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05 Муниципальный уровень: - Приказ № 253 а/п «Об утверждении положения о наставничестве в муниципалитете» - Приказ № 253-гуо от 23.05.22. Дорожная карта реализации региональной модели наставничества. Уровень образовательной организации: - Дорожная карта по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 303 г. Красноярска на период 2022– 2024 гг. - Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном

	учреждении «детский сад № 303»
Цель Программы	Создание условий для реализации комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.
Задачи Программы	• содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории; • оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, методического сопровождения педагогических работников; • содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов; • оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом жизни, а также в

	преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей; • обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество; • ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью; • содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством; • знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.
Ожидаемые результаты	• непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников; • рост числа закрепившихся в профессии начинающих педагогов; • развитие профессиональных качеств педагогов в условиях

	модернизации образования; • формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество; • развитие способности наставляемого самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью; • выработка навыков профессионального поведения педагогов; • владение эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе; • сформирована база наставников и создан банк практик и персонализированных программ наставничества; • обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.
Реализуемые формы наставничества	В отношении педагогических работников реализуется следующая форма наставничества «педагог – педагог»
Структура управления реализацией Программы	• Руководитель ОО • Куратор • Наставник • Наставляемый
Система мониторинга	Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества: 1. Изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества. 2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	• Выступление наставников на педсоветах.

	• Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях. • Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте образовательной организации и страницах ДОУ в социальных сетях. • Создание на сайте образовательной организации методической копилки с программами наставничества. • Доска почета в ДОУ «Лучшие наставники». • Объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др. • Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.

2. 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. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение начинающим педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; необходимое взаимодействие семьи и дошкольного учреждения требует специальной подготовки начинающих педагогов к работе с родителями.

Ак**туальность.**

С первого дня работы в образовательном учреждении начинающие 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, начинающий 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 поведёт за собой.

Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке начинающих 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, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Становление начинающего специалиста, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Начинающим педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима начинающему специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, 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 начинающего педагога.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности начинающих специалистов, что позволяет педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

3. Цели и задачи программы наставничества

Цель программы наставничества - создание условий для реализации комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи программы наставничества:

1. содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого

потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

2. оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, методического сопровождения педагогических работников;

3. содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

4. оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

5. обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

6. ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

7. содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

8. знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.3. Планируемые результаты.

4. Ожидаемые результаты:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии начинающих педагогов;
- развитие профессиональных качеств педагогов в условиях модернизации образования;
- формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- развитие способности наставляемого самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- выработка навыков профессионального поведения педагогов;
- владение эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе;

• сформирована база наставников и создан банк практик и персонализированных программ наставничества;

• обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

5. Применяемые формы наставничества

Система наставничества в ДОУ предусматривает реализацию следующей приоритетной формы наставничества: «педагог – педагог». В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие

модели взаимодействия:

1) «опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

2) «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности –профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив;

3) «Флэш-наставничество» предполагает проведение опытными педагогами

открытых показов или мастер-классов для начинающих педагогов.

Виды наставничества:

1) Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма

организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для

дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические

интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое

общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

2) Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

3) Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило,

роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

4) Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

5) Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Применяемые технологии:

1.Коучинг направлен не столько на передачу знаний и выработку навыков, сколько на активизацию процессов самообучения и саморазвития. Это происходит путем предоставления непрерывной обратной связи в процессе совместного анализа ситуаций и проблем.

2.Менторство сочетает в себе признаки коучинга и преподавательской деятельности. Тут также важна обратная связь, но добавляется хорошая теоретическая база. Ментор сначала рассказывает теорию, потом показывает пример, и только потом обучающийся выполняет задание и получает обратную связь.

Наставничество делает акцент на практическую часть. Более опытный сотрудник передает свои знания и навыки менее опытному. В идеале наставничество может происходить непрерывно.

6. Принципы организации наставничества

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

- Мотивация

Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда начинающий педагог 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.

7. **Нормативно-правовая база**

Федеральный уровень:

- закон Российской Федерации от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании», в целях обеспечения эффективной организации профессиональной адаптации молодых педагогов к воспитательно - образовательной среде;

- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.)

Уровень субъекта РФ:

- Региональная целевая модель наставничества Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05

Муниципальный уровень:

- Приказ № 253 а/п «Об утверждении положения о наставничестве в муниципалитете».

- Приказ № 253-гуо от 23.05.22. Дорожная карта реализации региональной модели наставничества.

Уровень образовательной организации:

- Дорожная карта по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 303 г. Красноярска на период 2022– 2024 гг.

- Положение о системе наставничества

педагогических работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «детский сад № 303».

8. Структура управления реализацией Программы

Программа Наставничества представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и механизмов.

Уровень структуры	Направления деятельности.
Руководитель ДОУ	**1.** Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества. 3. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 4. Назначение куратора. 5. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.

	6. Проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества; 7.Обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик; 8. Содействует повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Системы наставничества, в формате непрерывного образования.
Куратор	1. Разработка программы наставничества. 2. Формирование базы наставников и наставляемых, актуализирует информацию. 3. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 4. Контроль процесса Реализации Программы наставничества 5. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества. 8. Своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых. 9. Организовывает разработку персонализированных программ наставничества. 10. Принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (страницы) «Целевая модель наставничества» на официальном сайте образовательной организации.
Наставник	**1.** Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Разработка персонализированных программ наставничества. 3.Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого; 4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого; 5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; 6.Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества. Педагог-психолог

	1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.
Наставляемый	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

9. Кадровая система реализации программы наставничества

Кадровые условия и ресурсы предполагают наличие в образовательной организации:

- Куратора реализации Программы наставничества. Куратором может быть сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества, назначает куратора руководитель образовательной организации.
- Наставника. Наставник – это педагог(и), которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами в образовательной организации. У наставника может быть несколько наставляемых.
- Наставляемый. Наставляемый – это участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым(и) могут быть молодые или начинающие специалисты; педагоги находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.; за наставляемым может быть закреплено несколько наставников.

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя информационными базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование информационных баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников Программы. Информационная база наставляемых и наставников может меняться в зависимости от потребностей ДОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, воспитанников и их родителей (законных представителей).

10. Этапы реализации Программы

Наставничество в ДОУ выстраивается в три этапа:

1-й этап - организационный

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий начинающего специалиста, а также выявляет профессиональные затруднения.

Содержание этапа:

• Создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве.

• Система оценки профессиональной деятельности начинающих педагогов.

• Проведение психологического тестирования начинающих педагогов с целью выявления профессиональных затруднений.

• Составление и утверждение плана работы с начинающими педагогами.

2 этап - внедренческий

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

• Организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве.

• Реализация плана работы с начинающими педагогами.

• Проведение промежуточного тестирования (анкетирования) начинающих педагогов.

• Изучение и обобщение материала, накопленного начинающим педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности начинающего педагога.

• Ведение портфолио педагога.

3 этап - аналитический

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

Содержание этапа:

• Проведение мониторинга реализации этапов программы.

• Изучение и обобщение накопленного материала.

• Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.

Формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

11. **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".

Цель 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.

Этап 2.

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

Цель 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 вовсе 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.)

12. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

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

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Выступление наставников на педсоветах.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте образовательной организации и страницах ДОУ в социальных сетях.
- Создание на сайте образовательной организации методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета в ДОУ «Лучшие наставники».
- Объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.

13. Механизм реализации Программы

Реализация программы осуществляется наставниками, вновь принятыми педагогами, старшим воспитателем, заместителем заведующего по учебно-воспитательной работе, руководителем дошкольной организации.

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет начинающего специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы начинающего специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе программы наставничества разрабатывается персонифицированная программа наставничества. Каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. По итогам реализации персонифицированных программ педагогом наставником составляется отчет.

Контроль за реализацией программы наставничества включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и начинающим специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы наставничества представляются на итоговом педагогическом совете.

14. Заключение.

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с начинающими педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех компонентов методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Современное обеспечение методической литературой.

У начинающего педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов»

С.А. Макаренко.

Приложение1.

Примерная форма индивидуального плана по осуществлению наставничества над начинающим педагогом в персонифицированной программе наставничества

№	Выполняемые оприятия	Сроки	Метод олнения	Отметка о выполнении

Список источников:

1. Балагурова М.С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов //Инновационные педагогические технологии:

материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). – Казань: Бук, 2017. – С. 38–40.

2. Бараник М. Наставничество как форма передачи управленческого опыта// Детский сад от А до Я. – 2019. – № 4. – С. 80–87.

3. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования //Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 3 (19). – С. 18–26.

4. Еремина Т. Как организовать наставничество в детском саду. Положение и карта оценки// Справочник руководителя дошкольного учреждения. –2019. – № 9. – С. 40–50.

5. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.).

6.Региональная целевая модель наставничества Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05.

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 303", Цыганкова Ольга Сергеевна, Заведующий

10.12.24 11:09 (MSK) Сертификат 26E872B3FD8E143A66070E51508C6E5E