


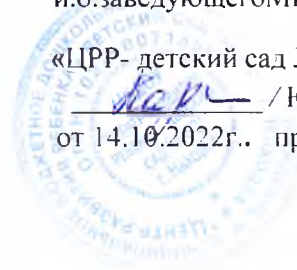
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка - детский сад №33»
(МБДОУ «ЦРР - детский сад №33»)

УТВЕРЖДАЮ

и.о.заведующего МБДОУ

«ЦРР- детский сад №33»

 / Ю.Б.Карнович/
от 14.10.2022г.. приказ № 40-од



Программа наставничества муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад №33» г. Находка

Составили:

Тарбеева Г.В., воспитатель

Зорина М.П., воспитатель

ВВЕДЕНИЕ

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Педагоги 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 ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным,

дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации (далее — ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее — Программа).

Программа — это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений. Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества как микропроектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее — Индивидуальных планов) в контексте форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели, разработку календарного плана работы Школы наставника.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель программы: создание условий для формирования эффективной системы сопровождения педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, работающих в МБДОУ «ЦРР-детсад №33»

Цель достигается через решение следующих задач:

-создание психологически комфортной среды для развития и повышения

квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

-подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире;

-раскрытие личностного, творческого профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

Принципы наставничества

- добровольность;
- соблюдение прав педагога;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание

Формы наставничества, реализуемые в МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №33» г. Находка

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Педагог-педагог	<p>«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.).</p> <p>«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.</p> <p>«педагог-новатор – консервативный педагог». В данной модели педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между</p>

	наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики.
--	---

В зависимости от результатов диагностического этапа педагоги условно делятся на три группы:

1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку:

2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы:

3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

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

Примерные цели и формы работы:

<i>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i>
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей
Формы работы		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и наставляемым не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления педагога могут вноситься изменения и дополнения.

Формы работы педагога-наставника с наставляемым 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.

<i>Формы работы с молодыми педагогами</i>	
<i>организации - партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>
1. Курсы повышения квалификации.	1. Диалог, беседа.
2. Городские методические объединения.	2. Индивидуальная, групповая консультация.
3. Семинары, конференции.	3. Самоанализ собственной деятельности.
4. Вебинары.	4. Обучающие семинары.
5. Конкурсы профессионального мастерства.	5. Практикумы.
6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	6. Анкетирование, опрос.
	7. Мастер-класс педагога-наставника.
	8. Взаимопосещения, открытые просмотры.
	9. Анализ педагогических ситуаций.
	10. Диссеминация опыта.
	11. Деловая игра.
	12. Круглый стол.
	13. Конкурс профессионального мастерства.

Индивидуальный план развития под руководством наставника

Форма наставничества «педагог-педагог»

Ролевая модель «Опытный педагог- неопытный педагог»

ФИО и должность наставляемого сотрудника- Самар Наталья Анатольевна

ФИО и должность наставника – Зорина Марина Петровна

Срок осуществления плана: с 01.10.2022г. по 31.05. 2023г.

№	Проект , задание	срок	результат	Оцен ка наста вник а
Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления				
1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Октябрь 2022	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; Сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
2	Провести диагностическую /развивающую беседу с наставником для уточнения зон профессионального развития	Октябрь 2022		
3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей	Октябрь 2022	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей	
4	Изучить психологические возрастные особенности детей 5-7 лет	Ноябрь 2022	Изучены психологические возрастные особенности детей 5-7 лет	
5	Освоить эффективные пути к планированию деятельности педагога	Ноябрь 2022-апрель 2023	Освоены такие эффективные пути к планированию деятельности педагога...	
6	Изучить успешный опыт организации взаимодействия с родителями (в т.ч.- подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их в образовательную деятельность группы	Ноябрь 2022-апрель 2023	Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) родительских собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)	
7.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога, в том числе – ВГОС, ПООП, Положение о планировании, Положение о ВСОКО и т.д.)	Ноябрь 2022-апрель 2023	Изучены следующие документы:	
8	Изучить опыт ведения наблюдений за воспитанниками	Ноябрь 2022-апрель 2023		
9.	Перенять опыт оформления	Ноябрь		

	документации педагога	2022- апрель 2023		
10	Познакомиться успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности	Ноябрь 2022- апрель 2023		
11	Поделиться опытом работы организации и проведения ОД на практическом примере	Апрель 2023		
12	Провести анализ работы за год с помощью анкетирования наставляемого	Май 2023		

Подпись
наставника

Подпись наставляемого
сотрудника

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

осуществляется мониторинг.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается, как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

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

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

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

SWOT- анализ проводит куратор программы.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества

изменений в реализации образовательных программ).

Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

**Программа-анкета для изучения трудностей в работе педагога
(самооценка, оценка)**

Воспитатель _____

Виды и элементы педагогической деятельности	Степень затруднения			
	очень сильно	сильно	средне	почти нет
Тематическое планирование				
Перспективное планирование				
Планирование воспитательно-образовательной работы				
Планирование работы по самообразованию и повышению педагогического мастерства				
Планирование с учетом ФГОС				
Овладение содержанием новых программ, методик				
Использование разнообразных форм, методов и приемов на занятиях				
Предоставление самостоятельности и проявления активности детей в течение любого вида деятельности				
Использование методов развивающего обучения				
Использование новых педагогических технологий				
Организация исследовательской деятельности детей				
Осуществление индивидуального подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития				
Осуществление дифференцированного подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития				
Организация свободной деятельности детей				
Организация развивающей среды в соответствии с рекомендациями и требованиями программы				
Выявление типичных причин низкого уровня усвоения программного материала				
Учет и диагностика				
Обобщение своего опыта				
Внедрение передового опыта и рекомендаций психолого-педагогической науки				

Работа с родителями				
---------------------	--	--	--	--

АНКЕТА № 1

ОЦЕНОЧНАЯ ШКАЛА САМОАНАЛИЗА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

Ф.И.О. воспитателя _____

№ п/п	Перечень профессиональных и личностных качеств и умений	Степень выраженности (отметить знаком «+»)				
		Высо кая	Доста точная	Сред няя	Сла бая	Отсут ствует
1. Проявление профессиональных качеств воспитателя						
1.	Владеет основами необходимых знаний и умений согласно нормативным документам (программе обучения, положению о дошкольном учреждении, концепции дошкольного воспитания).					
2.	Владеет умением планировать и оценивать уровень развития детей					
3.	Владеет педагогической техникой: <ul style="list-style-type: none"> • речью; • распределением и переключением внимания, находит выход из любой ситуации; • владеет показом способов деятельности; • умеет сконцентрировать внимание на решении педагогических задач, при этом не прибегая к дисциплинарным мерам воздействия. 					
4.	Владеет специальными умениями: <ul style="list-style-type: none"> • умеет выразительно читать художественные произведения, рассказывать сказки; • рисовать, лепить, конструировать; • петь и танцевать; • хорошо владеет основными видами движений. 					
5.	Использует в работе ТСО и ИКТ					
6.	Умеет организовать детей на занятиях и в свободной деятельности					
7.	Любит и уважает детей, проявляет к ним большой интерес, умеет сотрудничать					
8.	Владеет умением видеть и понимать внутренний мир ребенка					

9.	Проявляет творчество в деятельности и интерес к работе					
2. Проявление организационно-методических умений						
10.	Использование в работе новейших, передовых, новаторских методик					
11.	Умение приобщать детей к творческой деятельности					
12.	Умение снять напряжение и утомление детей, создать спокойную атмосферу в группе					
13.	Желание помочь каждому ребенку проявить себя					
14.	Заинтересованность в успехах детей, результатах педагогической деятельности в целом					
15.	Видение важности совместной работы с родителями					
16.	Желание поделиться опытом с коллегами, своевременно прийти на помощь к ним					
17.	Самообразование и самовоспитание					
3. Проявление личностных особенностей						
18.	Добросовестность					
19.	Такт					
20.	Требовательность к себе					
21.	Гуманность					
22.	Эмпатия					
23.	Рефлексия					
24.	Оптимизм					
25.	Организованность					
26.	Инициативность					
27.	Терпение, выдержка					
28.	Владеет силой убеждения, авторитетом					
4. Внешние проявления						
29.	Культура речи, выразительность дикции, жестов					
30.	Профессиональная и общая эрудиция					
31.	Манера поведения					
32.	Опрятный внешний вид					
5. Проявление творческих способностей и педагогической инициативы						
33.	Активная общественная деятельность (ДОУ, район, республика)					
34.	Педагогическая нагрузка (творческая группа, педагогические клубы, руководство МО и т.д.)					
35.	Обобщение опыта через СМИ					
36.	Активное участие в конкурсах разного уровня (ДОУ, район, республика, РФ, международные)					

37	Активное взаимодействие с социальными институтами разного уровня					
38	Проблемная тема для аттестации:					
39	Проблемы:					

АНКЕТА 2

Карта диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов

Диагностика включает в себя анализ профессионального уровня педагогов на основе:

- собеседования с педагогами;
- ознакомления с диагностическими картами по результатам педагогической диагностики;
- анализа процесса осуществления педагогами организованной образовательной деятельности (далее — ООД);
- анализа наблюдений за деятельностью и общением детей во время ООД;
- анализа наблюдений самостоятельной детской деятельности и продуктов их творчества;
- анализа наблюдений за игрой детей, результатов естественного эксперимента;
- анализа развивающей предметно-пространственной среды в группе.

Затем составляются таблицы, позволяющие оценить:

- уровень знаний педагогом целей и задач по каждой образовательной области основной образовательной программы ДОУ;
- уровень знания содержания образовательных областей основной образовательной программы ДОУ по своей возрастной группе;
- уровень развития умений педагога осуществлять педагогическую диагностику;
- уровень владения методами и приемами работы по каждой образовательной области основной образовательной программы ДОУ.

Каждая позиция оценивается от 0 до 3 баллов.

0 баллов — педагог не владеет соответствующими знаниями, умениями и навыками;

1 балл — владеет ими в минимальной степени;

2 балла — педагог владеет ими в средней степени;

3 балла — педагог владеет ими в высокой степени.

Профессиональные знания, умения и навыки	Уровень умений (0–3 балла)	
	Самооценка	Оценка администрации ДОУ
1	2	3
Психолого-педагогическая компетенция		
Владеет системой знаний о сфере образования, сущности, содержании и структуре		

образовательных процессов		
Владеет системой знаний об истории и о современных тенденциях развития психолого-педагогических концепций и методик дошкольного образования		
Владеет системой знаний о ребенке как субъекте образовательного процесса, его возрастных, индивидуальных особенностях, социальных факторах развития		
Владеет системой знаний о закономерностях психического развития ребенка-дошкольника; факторах, способствующих личностному росту; направляет саморазвитие и самовоспитание личности		
Знает особенности детей с ограниченными возможностями здоровья		
Владеет системой знаний о закономерностях общения и способах управления индивидом и группой; техниками педагогического общения		
Соблюдает права и свободы детей		
Умеет оказывать помощь и поддержку семьям воспитанников, вовлекает их в воспитательно-образовательный процесс		
Обладает системой знаний о закономерностях целостного педагогического процесса, о современных психолого-педагогических технологиях; владеет технологиями развивающего обучения и воспитания		
Умеет организовать свободную детскую деятельность		
Знает основы применения компьютерной техники в образовательном процессе дошкольного учреждения		
Умеет организовывать образовательный процесс в различных социокультурных условиях		
Владеет умениями по осуществлению психолого-педагогической диагностики		
Владеет умениями по проектированию, реализации, оцениванию и коррекции образовательного процесса		
Владеет основами ведения педагогической документации и умеет использовать их для формирования содержания обучения		
Знает основы организации опытно-экспериментальной и исследовательской детской деятельности		
Методическая и управленческая компетенция		
Имеет системное представление о роли и месте дошкольного образования в системе общего образования в Российской Федерации		

Владеет системой знаний об основных закономерностях психического и социального развития ребенка дошкольного возраста		
Владеет системой знаний о сущности, целях и задачах воспитания детей дошкольного возраста		
Владеет системой знаний о формах, методах, приемах физического, умственного, нравственного, трудового, эстетического, экологического воспитания дошкольников		
Знает пути приобщения детей к общечеловеческим, национальным, духовным ценностям, пути формирования активного отношения к миру		
Организует предметно-пространственную развивающую среду для разнообразной деятельности детей		
Знает нормативные показатели функционального и психического развития ребенка и владеет методами их измерения		
Владеет основами индивидуального подхода к детям с учетом их мотивации, способностей и склонностей, владеет способами поддержки детской инициативы		
Умеет осуществлять планирование, организацию, координацию и контроль педагогического процесса в группе		
Умеет определять перспективные направления деятельности ДОУ и разрабатывать программу его развития		
Умеет обеспечивать методическое оснащение образовательного процесса в ДОУ		
Педагог умеет формировать в ДОУ сообщество воспитывающих взрослых (родителей, педагогов и других сотрудников) с целью обеспечения эмоционального благополучия ребенка и педагогического коллектива		
Знает проблемы семьи и семейного воспитания; владеет современными методами педагогического взаимодействия с родителями и методами повышения психолого-педагогической компетенции родителей		
Умеет консультировать родителей по вопросам воспитания, обучения и развития ребенка и организовывать просветительскую работу с ними		
Создает условия для формирования у родителей потребностей в компетентных образовательных услугах для их детей		
Владеет способами профессиональной и личностной рефлексии, самоизменения		

и организации творческой деятельности детей и персонала ДОУ		
Владеет методами психолого-педагогических исследований, умениями обработки и анализа материалов, способами их оформления		
Направлен на оценку своих возможностей и на профессиональное самосовершенствование		

Форма общего заключения о результатах индивидуального сопровождения

(Ф. И. О. молодого специалиста)

1. Индивидуальное сопровождение можно считать:

- успешным, эффективным
 не вполне успешным, недостаточно эффективным
 неэффективным

2. Выявленные в результате предварительной диагностики проблемы:

- сняты полностью
 сняты частично
 не сняты (указать проблемы)
 не снята ни одна проблема

3. Причины, по которым не состоялось индивидуальное сопровождение и/или не были сняты проблемы

4. Сопровождаемый молодой специалист:

- нуждается в дальнейшем полномасштабном сопровождении
 нуждается в поддержке для решения наиболее сложных проблем
 не нуждается в сопровождении
 нуждается в повышении квалификации в системе постдипломного образования
 нуждается в разработке индивидуального образовательного маршрута

5. Наиболее эффективные пути (способы) дальнейшего сопровождения (указать) _____

АНКЕТА

«Выявление факторов, стимулирующих и препятствующих развитию педагогов»

(Из программы, разработанной Н.В. Немовой)

Оцените, пожалуйста, применительно к себе перечисленные ниже факторы по 5 – балльной шкале:

5 – да (препятствует или стимулирует)

4 – скорее да, чем нет

3 – и да и нет

2 – скорее нет

1 – нет

Препятствующие факторы:

1. Собственная инерция
2. Разочарование из-за имевшихся ранее неудач
3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей
4. Враждебность окружающих (зависть, ревность и т. д.), плохо воспринимающих в вас перемены и стремление к лучшему
5. Состояние здоровья
6. Недостаток времени
7. Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства

Стимулирующие факторы:

1. Методическая работа в д/у
2. Обучение на курсах
3. Пример и влияние коллег
4. Пример и влияние руководителей
5. Организация труда в д/у
6. Внимание к этой проблеме руководителей
7. Доверие
8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования
9. Занятия самообразованием
10. Интерес к работе
11. Возрастающая ответственность
12. Возможность получения признания в коллективе.

В результате обработки анкет выявляются три категории педагогов, данные о которых заносятся в соответствующую графу таблицы. Оцененные факторы ранжируются с помощью показателей среднего балла и также заносятся в таблицу. Коэффициент развития (K_p) вычисляется по формуле: $K_p = \frac{K_{\text{факт.}}}{K_{\text{мах}}}$, где $K_{\text{факт.}}$ – суммарное число баллов, проставленных в анкете, а $K_{\text{мах}}$ - максимально возможное количество баллов в анкетах.

*Обучение, развитие и саморазвитие педагога
(Итоговая таблица)*

№ п/п	Способность педагога к саморазвитию	Ф.И.О. педагога	Стимулирующие факторы	Препятствующие факторы	Система мер
1	Активное развитие				
2	Не сложившееся развитие				
3	Остановившееся развитие				

Подпись _____