

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЕКАТЕРИНБУРГА
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ВЕРХ-ИСЕТСКОГО РАЙОНА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ – ДЕТСКИЙ САД КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ВИДА № 444

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом
МБДОУ – детский сад
компенсирующего вида № 444
Протокол № 1
от «31» августа 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующим МБДОУ – детский сад
компенсирующего вида № 444
К.Ю. Топоркова
Приказ № 34/20 - О
от «31» августа 2022 г.



**Программа наставничества
МБДОУ – детский сад
компенсирующего вида № 444**

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1	Пояснительная записка	
1.1.	Актуальность и новизна Программы	
1.2.	Цели и задачи Программы	
1.3.	Планируемые результаты реализации Программы	
1.4.	Кадровая система реализации Программы	
1.5.	Основные принципы Программы	
Раздел 2	Содержательный раздел	
2.1.	Этапы и сроки реализации Программы	
2.2.	Формы и виды наставничества, реализуемые в рамках Программы	
Раздел 3	Оценка эффективности реализации Программы	
3.1.	Мониторинг и оценка результатов реализации	
3.2.	Мониторинг и оценка качества	
3.3.	Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников	
3.4.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	

РАЗДЕЛ 1.

Пояснительная записка

Программа наставничества МБДОУ – детский сад компенсирующего вида № 444 (Далее – Программа наставничества) разработана с учетом Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»; приказа Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; Национального проекта «Образования»; Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

1.1. Актуальность и новизна программы

В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что любой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Актуальность.

Актуальность данной работы обусловлена тем, что в настоящее время система дошкольного образования, оказывающая специальную педагогическую помощь, претерпевает ряд изменений. Введение инклюзивного образования отодвигает на второй план дошкольные учреждения подобного вида (в настоящее время происходит процесс сокращения дошкольных учреждений компенсирующего вида в пользу увеличения общеразвивающих дошкольных учреждений с включением элементов инклюзивного образования).

В то же время, в отечественной педагогике накоплен богатый опыт оказания специальной педагогической помощи детям с ограниченными возможностями здоровья (тяжелые нарушения речи, задержка психического развития, умственная отсталость легкой степени). Совместная деятельность таких специалистов как учитель-логопед, учитель-дефектолог и педагог-психолог создает единое образовательно-воспитательное и коррекционное пространство образовательного учреждения, способствующее квалифицированной коррекции и компенсации недостатков в физическом и (или) психическом развитии детей с ограниченными возможностями здоровья.

Немаловажно и включение в эту работу воспитателей, как педагогических работников, обеспечивающих образовательно-воспитательное сопровождение ребенка на протяжении большей части дня. В этом случае воспитателю необходимо знание и владение основами специальной педагогики, а также сопровождение в процессе осуществления образовательной деятельности для обеспечения качества образовательных услуг с учетом потребностей всех субъектов образовательного процесса. При этом нередко в образовательно-воспитательную и коррекционную систему дошкольного учреждения компенсирующего вида включаются опытные воспитатели дошкольных учреждений общеразвивающего вида (при смене места работы). В этом случае педагогу приходится пересматривать свой профессиональный опыт, вносить изменения в индивидуальную траекторию своей деятельности.

Кроме этого, в современных социально-экономических условиях и нестабильной ситуации на рынке труда кадровый потенциал учреждений, работающих с детьми, имеющими особые образовательные потребности, приобретает особое значение. Наряду со стремлением сохранения целостности и относительной устойчивости кадрового состава особенно остро на сегодняшний день стоят вопросы привлечения и удержания молодых перспективных кадров, а также сохранение высокого профессионального уровня образовательно-воспитательной и коррекционной работы.

В связи с этим возникает необходимость построения эффективной системы наставничества в дошкольном учреждении компенсирующего вида, направленной на психолого-педагогическое, методическое, научно-исследовательское и организационно-управленческое сопровождение процесса адаптации не только молодых специалистов, но и педагогов, имеющих стаж педагогической работы. Кроме того, осмысление необходимости развития такой системы наставничества в дошкольном учреждении компенсирующего вида, способствует пониманию идей, которые необходимо реализовать в современных условиях, сохранив при этом педагогическое и национально-культурное наследие России.

Программа наставничества провозглашает системный подход по повышению профессиональной компетентности педагогов, основанный на принципе непрерывности, что позволяет любому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении компенсирующего вида, 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.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Новизну Программы наставничества составляет сама структура системы наставничества, преподающая организацию работы как с молодыми

педагогами, так и с педагогами, имеющими опыт педагогической деятельности.

1.2. Цели и задачи программы

Цель - оказание методической помощи и поддержки педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование кадрового ядра образовательной организации компенсирующего вида.

Задачи:

- формирование у молодых педагогов стойкого интереса к педагогической деятельности в период адаптации, закрепление их в образовательной организации компенсирующего вида;
- обеспечивать непрерывность профессионального образования педагогов, испытывающих потребность в повышении методического и практического профессионального уровня;
- способствовать созданию условий для самореализации и саморазвития педагогов в дошкольном учреждении компенсирующего вида;
- способствовать адаптации к корпоративной культуре и укладу учреждения, усвоение лучших традиций коллектива ДОУ, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

1.3. Планируемые результаты реализации программы

Для молодых педагогов (не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или с педагогов, имеющих трудовой стаж не более 3 лет):

- плавный «вход» в профессию в целом, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений с опытными педагогами;
- повышение уровня профессионализма педагогов в вопросах педагогики и психологии, для создания единого образовательно-воспитательного и коррекционного пространства дошкольного учреждения компенсирующего вида;
- совершенствование приемов, методов работы в условиях дошкольного учреждения компенсирующего вида;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- повышение уровня информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

1.4. Кадровая система реализации Программы наставничества

В основе кадровой системы программы наставничества МБДОУ лежат основные понятия:

1. Наставляемый – 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.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации.

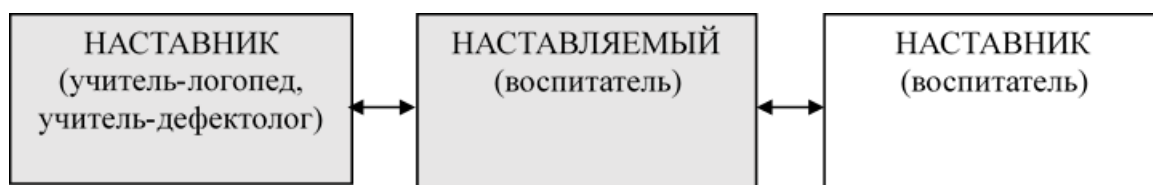
Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

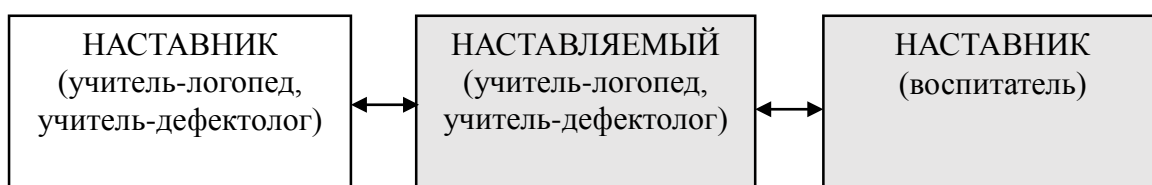
4. Наставническая группа – группа педагогов, состоящая из наставника\наставников и наставляемого\наставляемых, подходящих друг другу по профессиональному профилю и/или личному опыту наставника.

К категории наставляемых отнесены участники системы наставничества, которые через взаимодействие с наставником/наставниками и при его/их помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Такими наставляемыми могут быть как с молодые педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или педагоги, имеющие трудовой стаж не более трех лет, а также педагоги, нуждающиеся в дополнительной подготовке для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ).

Содержательная часть программы наставничества строится по принципу организации следующей наставнической группы, в случае, когда наставляемый воспитатель:



В случае, когда наставляемый – специалист (учитель-логопед, учитель-дефектолог) наставническая группа будет выглядеть следующим образом:



За основу, в данном случае, нами взято отдельное устойчивое взаимодействие (звено), которое можно обозначить следующим образом:

воспитатель ←→ специалист (учитель-логопед, учитель-дефектолог)

Данное взаимодействие определено как «устойчивое» в связи с тем, что осуществляет постоянную деятельность (в течении всего рабочего дня) с одной группой воспитанников, объединенных по типу коррекции (тяжелое нарушения речи, задержка психического развития), основываясь на принципе непрерывности.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется администрацией МБДОУ, куратором и педагогами.

Формирование базы наставляемых осуществляется из числа:

- молодых специалистов;
- педагогов, находящихся в состоянии эмоционального выгорания и хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников в контексте данной программы, имеет свои особенности. В связи целесообразностью организации наставничества через наставнические группы база наставников предполагает включение значительного числа педагогов, в конечном счете каждый педагог может занять позицию наставника.

Формирование базы наставников осуществляется, в первую очередь, из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

1.5. Основные принципы Программы наставничества

Учитывая специфику организации образовательно-воспитательного и коррекционного процессов в МБДОУ № 444, одним из ведущих принципов Программы наставничества является **принцип непрерывности**, понимаемый как непрерывный процесс роста профессионального потенциала личности педагога в течение всего профессионального пути. Кроме этого, Программа наставничества опирается на принципы:

- принцип научности предполагает применение научно-обоснованных и проверенных технологий;
- принцип системности предполагает разработку и реализацию Программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации Программы наставничества;
- принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и Программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

РАЗДЕЛ 2.

Содержательный раздел

2.1. Этапы и сроки реализации программы

Срок реализации Программы наставничества – один учебный год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Этапы реализации Программы наставничества

1-й этап – организационный

<i>Содержание деятельности</i>	
Куратор	<ul style="list-style-type: none"> – формирует наставническую группу; – актуализирует знания по вопросам наставничества в групповых и индивидуальных

	<p>формах (мастер-класс, тренинг, семинар, поддержка наставников по запросу);</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценивает профессиональную деятельность наставляемого (приложение 1); – проводит тестирование наставляемых с целью выявления профессиональных затруднений (приложение 2); – формирует наставнические группы (проводит общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате, фиксирует сложившиеся пары); – утверждает индивидуальный плана работы с наставляемым, составленный наставником.
Наставник	<ul style="list-style-type: none"> – выявляет профессиональные затруднения наставляемого; – составляет и утверждает индивидуальный плана работы с наставляемым (приложение 3); – оценивает профессиональную деятельность наставляемых (приложение 1); – проводит психологическое тестирование наставляемых с целью выявления профессиональных затруднений (приложение 2).

2 этап - внедренческий

Задача этапа: реализация основных положений Программы наставничества.

Содержание этапа:

<i>Содержание деятельности</i>	
Куратор	<ul style="list-style-type: none"> – организует процесс реализации Программы наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве (приложение 4); – способствует закреплению гармоничных и продуктивных отношений в наставнической группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон; – осуществляет сбор обратной связи от наставляемых (для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых); – сбор обратной связи от наставников, (для мониторинга эффективности реализации программы).

Наставник	– реализует план работы с наставляемым.
Наставляемый	– изучает и обобщает материал, накопленный в процессе реализации программы (в форме портфолио).

Данный этап включает в себя реализацию дополнительного процесса, основанного на принципе непрерывности. Целью включения данного блока в программу наставничества является мотивация и привлечение максимального количества педагогических работников к процессу наставничества.

Модуль, направленный на формирование/поддержку в актуальном состоянии базы наставников и организацию обучения наставников:

	Модуль № 1	Модуль № 2	Модуль № 3
Направление деятельности	Создание базы знаний по вопросам наставничества	Передача образа действия	Передача образа мышления
Формы деятельности	Оформление методических рекомендаций по вопросам наставничества.	Актуализация знаний по вопросам наставничества в групповых формах: мастер-класс, тренинг, семинар, поддержка наставников по запросу	Индивидуальная работа с наставником. Групповая работа в виде коуч-сессий, фасилитационных практик. Супервизия со стороны куратора и/или эксперта.

3 этап - аналитический

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

Содержание этапа:

- Проведение мониторинга реализации этапов Программы наставничества.
- Изучение и обобщение накопленного материала.
- Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов Программы наставничества.
- Формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

2.2. Формы и виды наставничества, реализуемые в рамках Программы наставничества

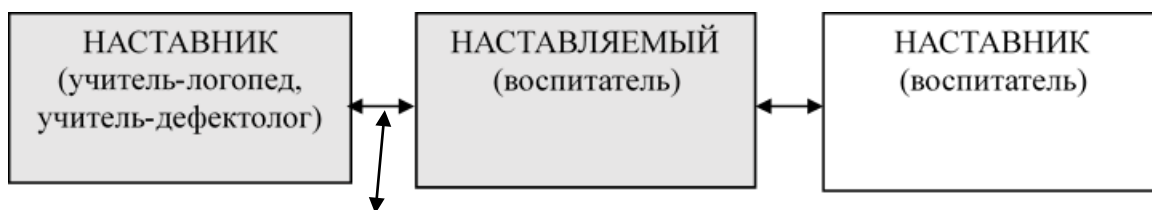
- В МБДОУ № 444 реализуется форма наставничества «педагог-педагог», где наставником является педагог, имеющий опыт работы в МБДОУ компенсирующего вида, в достаточной степени умеющий подбирать и применять методы и приемы коррекции речевых нарушений и психических процессов в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья в процессе всех видов образовательной деятельности, включая образовательную деятельность в режимных моментах. Данная профессиональная компетенция выделяется как основная.

Общими критериями для отбора для наставников являются:

- наличие личного желания;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
 - способность выстраивать отношения с окружающими,
 - ответственность,
 - нацеленность на результат,
 - умение мотивировать и вдохновлять других,
 - способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

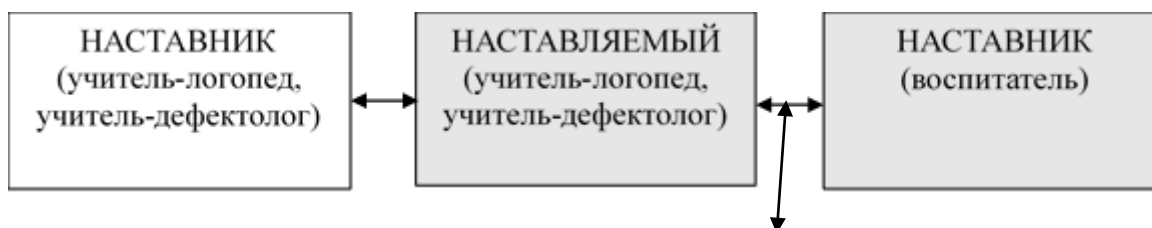
Принимая во внимание особенности организации образовательно-воспитательного и коррекционного пространства МБДОУ № 444 программа наставничества реализуется преимущественно в виде группового наставничества с применением последовательного флеш-наставничества.

В данной модели один из наставников, входящий в наставническую группу участвует в короткой встрече с наставляемым.



флеш-наставничество

В этом случае флеш-наставничество направлено, прежде всего, на формирование умения подбирать методы и приемы коррекции речевых нарушений и психических процессов в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья в процессе всех видов образовательной деятельности, включая образовательную деятельность в режимных моментах.



флеш-наставничество

В этом случае флеш-наставничество направлено, на формирование умения осуществлять профессиональное взаимодействие с педагогами, в целях создания единого образовательно-воспитательного и коррекционного пространства для детей с ОВЗ.

Стандартная сессия флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов. В ходе встречи наставник может поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации.

При организации взаимодействия в наставнической группе возможно использование следующих видов наставничества, в различном их сочетании:

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.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

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.

РАЗДЕЛ 3.

Оценка эффективности реализации Программы наставничества

3.1. Мониторинг и оценка результатов реализации

Программы наставничества

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

3.2. 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".

Мониторинг отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой Программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы наставничества 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/наставников и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

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. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор Программы наставничества.

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.

3.3. Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; качество изменений в освоении воспитанниками АООП МБДОУ.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программы наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования наставнических групп.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

Цели мониторинга влияния

Программы наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы наставничества.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования наставнических групп.

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;

- определение условий эффективной программы наставничества;

- анализ эффективности предложенных стратегий образования наставнических групп и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

- сравнение характеристик образовательно-воспитательного и коррекционного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;

- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

3.4. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на различных 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.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на лицейском уровне.

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства на уровне дошкольного учреждения "Наставник года", «Лучшая наставническая группа»;
- Награждение Почетными грамотами и Благодарственными письмами учреждения.

Приложение 1

Система оценки профессиональной деятельности наставляемых

Цель	Оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности наставляемого. 2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности наставляемого. 3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности наставляемого.
Компоненты оценки	<ul style="list-style-type: none"> - нормативно-ориентированный; - содержательно-целевой; - организационно-технологический; - мотивационно-личностный; - контрольно-диагностический; - коррекционно-аналитический
Критерии	<ul style="list-style-type: none"> - реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; - соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; - создание образовательной среды; - деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности; - результативность образовательного процесса; - коррекция педагогической деятельности
Методы	<ul style="list-style-type: none"> • изучение документов; • анализ; • самооценка, самоанализ; • мониторинг; • тестирование; • анкетирование; • беседа; • наблюдение; • контроль
Уровни профессионализма	<ul style="list-style-type: none"> • репродуктивный (технологический); • конструктивный (эвристический); • исследовательский (креативный)
Результаты	<ul style="list-style-type: none"> • Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога. • Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса

Приложение 3

Примерный индивидуальный план наставничества

(составляется и заполняется педагогом наставником)

Ф.И.О. наставляемого _____

Должность: _____

Наставник _____

План работы на период с «___» _____ 20__ года по «___» _____ 20__ год

Подведение итогов по данному плану «___» _____ 20__ год.

№	Задание (что конкретно п\п посетить, освоить, изучить)	Цель / планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении /подпись наставляемого/
1				
2				
3				
4				

Ознакомлен(а) _____ / (подпись наставляемого)

Дата _____

Комментарии наставника/руководителя о результатах выполнения данного
плана, итогах прохождения наставничества:

Подпись наставника _____ / _____

Подпись куратора _____ / _____

Отчет об итогах наставничества

Наставляемый

педагог _____

(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с « _____ » _____

20 ____ г по « _____ » _____ 20 ____ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Инициативность	
Коммуникации с коллегами	
Умение подбирать методы и приемы коррекции речевых нарушений и психических процессов в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья в процессе всех видов образовательной деятельности, включая образовательную деятельность в режимных моментах.	
Умение осуществлять профессиональное взаимодействие с педагогами, в целях создания единого образовательно-воспитательного и коррекционного пространства для детей с ОВЗ.	

Рекомендации: _____

Наставник _____

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

« _____ » _____ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен:

_____ (подпись молодого специалиста)

Приложение 1

Система оценки профессиональной деятельности наставляемых

Цель	Оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности наставляемого. 2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности наставляемого. 3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности наставляемого.
Компоненты оценки	<ul style="list-style-type: none"> - нормативно-ориентированный; - содержательно-целевой; - организационно-технологический; - мотивационно-личностный; - контрольно-диагностический; - коррекционно-аналитический
Критерии	<ul style="list-style-type: none"> - реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; - соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; - создание образовательной среды; - деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности; - результативность образовательного процесса; - коррекция педагогической деятельности
Методы	<ul style="list-style-type: none"> • изучение документов; • анализ; • самооценка, самоанализ; • мониторинг; • тестирование; • анкетирование; • беседа; • наблюдение; • контроль
Уровни профессионализма	<ul style="list-style-type: none"> • репродуктивный (технологический); • конструктивный (эвристический); • исследовательский (креативный)
Результаты	<ul style="list-style-type: none"> • Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога. • Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса

Оценка профессиональной деятельности наставляемого педагога

Показатели системы оценки профессиональной деятельности наставляемого педагога	Оценка наставников	
	Начало периода	Окончание периода
1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования		
2.Культура ведения документации.		
3.Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.		
4.Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.		
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.		
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.		
7. Использование инновационных форм, методов образования.		
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.		
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.		
10. Участие в творческой, инновационной работе.		
11. Осуществление самообразования.		
12. Умение подбирать методы и приемы коррекции речевых нарушений и психических процессов в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья в процессе всех видов образовательной деятельности, включая образовательную деятельность в режимных моментах.		
13. Умение осуществлять профессиональное взаимодействие с педагогами, в целях создания единого образовательно-воспитательного и коррекционного пространства для детей с ОВЗ.		

Каждый показатель оценивается по трехбалльной системе:

3 балла – высокий уровень соответствия (полное соответствие) данному показателю;

2 балла – допустимый уровень соответствия (частичное соответствие) данному показателю;

1 балл – низкий уровень соответствия (несоответствие) данному показателю.

Выводы: _____

Рекомендации: _____

Приложение 3

Примерный индивидуальный план наставничества

(составляется и заполняется педагогом наставником)

Ф.И.О. наставляемого _____

Должность: _____

Наставник _____

План работы на период с «___» _____ 20__ года по «___» _____ 20__ год

Подведение итогов по данному плану «___» _____ 20__ год.

№	Задание (что конкретно п\п посетить, освоить, изучить)	Цель / планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении /подпись наставляемого/
1				
2				
3				
4				

Ознакомлен(а) _____ / (подпись наставляемого)

Дата _____

Комментарии наставника/руководителя о результатах выполнения данного
плана, итогах прохождения наставничества:

Подпись наставника _____ / _____

Подпись куратора _____ / _____

Отчет об итогах наставничества

Наставляемый

педагог _____

(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с « _____ »

20 ____ г по « _____ » _____ 20 ____ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Инициативность	
Коммуникации с коллегами	
Умение подбирать методы и приемы коррекции речевых нарушений и психических процессов в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья в процессе всех видов образовательной деятельности, включая образовательную деятельность в режимных моментах.	
Умение осуществлять профессиональное взаимодействие с педагогами, в целях создания единого образовательно-воспитательного и коррекционного пространства для детей с ОВЗ.	

Рекомендации: _____

Наставник _____

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

« _____ » _____ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен:

_____ (подпись молодого специалиста)

Приложение 4

Перспективный план работы наставника

Месяц	Тема	Рассматриваемые вопросы
Сентябрь	<p>Знакомство с наставляемым. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.</p>	<p>Изучение федерального закона «Об образовании в РФ», документов Министерства Просвещения. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Изучение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для ДОУ (в случае, если наставляемый – молодой специалист). Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов. Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога</p>
	Мониторинг детского развития	Изучение видов мониторинга, форм его проведения. Подбор диагностического материала.
	Родительское собрание	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года.

		Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания.
	Разработка индивидуального плана Профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в работе методического объединения, занятия молодого педагога.
	Имидж педагога	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.
Октябрь	Виды и организация режимных моментов в детском саду	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста
	Организация развивающей предметно -пространственной среды в группе	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала)
	Методика проведения праздников в детском саду	Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение
Ноябрь	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе	Познакомить с планом составления конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход). Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника
Декабрь	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом	Посещения НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение.
	Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.	Составление плана предварительной работы с детьми и родителями. Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.

Январь	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее»
	Повышение профессионального мастерства	Участие в работе педсовета, подготовка материала к педсовету
Февраль	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в дошкольном учреждении.	Советы по участию в конкурсах и других мероприятиях
	Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.
	Повышение профессионального мастерства	Изучение методической литературы по самообразованию молодым педагогом. Совместное планирование проекта, помощь в его осуществлении
Март	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.
	Организованная образовательная деятельность молодого специалиста.	Консультация «Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства». Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение.
	Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио педагога
Апрель	Информирование родителей о жизни детей в детском саду	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления

	Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально - попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее)
Май	Диагностика воспитанников	Методика проведения обследования
В течение года	Копилка интересных занятий.	Составление методической разработки непосредственно образовательной деятельности молодым специалистом.
В течение года	Самообразование воспитателя	Выбор методической темы. Предлагаю примерные темы по самообразованию, проводим анализ того, как спланировать работу над методической темой на год

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

3. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

совместной работы.										
10. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого										
11. Насколько важна польза обучения Наставников?										

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

12. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

Рабочая тетрадь
НАСТАВНИКА

Прием «WELCOM»

Проводится в форме мероприятия в целях вовлечения новых педагогов в коллектив.

1 Кто Вы? _____

2 Мои ценности

3 Мои ожидания от работы в коллективе ДОУ?

ПРИЕМ «Мой результат»

1. Что должен понять?

2. К

3. В каком формате должен быть зафиксирован результат
моей работы?

е

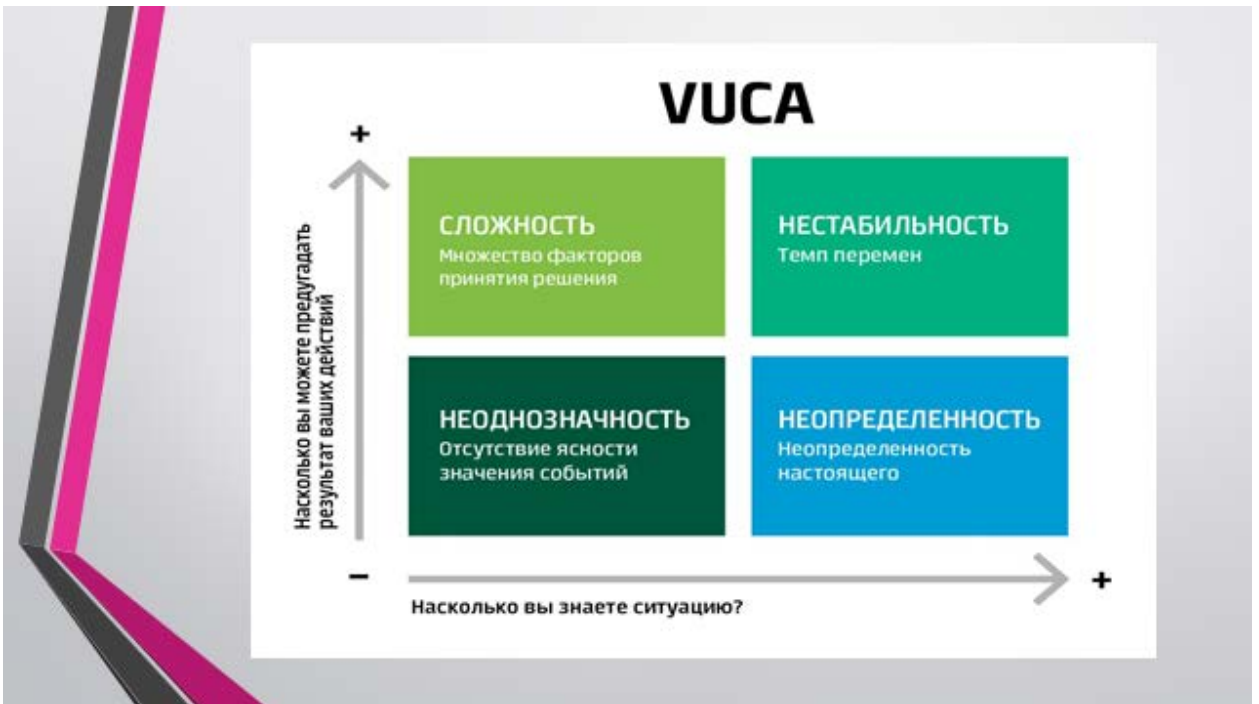
м

Прием «Суп из букв» (испанск-sopa de letras)

а	е	к	е	т	о	р	и	у	в
х	м	е	т	о	д	д	р	х	с
п	к	р	в	о	г	о	э	у	л
о	н	е	к	т	о	р	у	э	у
р	т	з	ф	с	а	д	р	х	ш
и	б	к	о	у	ч	и	н	г	а
п	р	д	й	ъ	я	а	д	р	н

т
н
о

с	и	л	ь	н	о	г	о	у	и
а	н	а	к	т	и	в	н	о	е
х	г	в	о	п	р	о	с	а	э



Прием «Распаковка понятия»

Распаковка понятия – есть один из приемов структурирования материала, используемый при работе с информацией в различных видах образовательной деятельности. Возможны различные дидактические цели использования данного приема: введение нового материала, обобщение, контроль.

Механизм применения приема: составление текста в соответствии со следующей структурой:

1. Определяемое **понятие**
2. Общее описание определяемого предмета (например, структуры) через словосочетание **«Представляет собой»**.
3. Описание содержания определяемого предмета через слово **«Включает»**.
4. Описание предполагаемого результата (в т.ч. эффектов, следствий и т.д.) через слово **«Обеспечивает»**
5. Описание цели или целевого предназначения определяемого предмета через слово **«Предполагает»**



Прием «Обогащение понятия»

Воркшоп — это обучающее мероприятие, в котором упор делается на практическую работу. Слово workshop можно перевести как мастерская или цех. Если объяснять простыми словами, участники воркшопа получают знания прямо «на производстве» под руководством наставника. Теоретическая часть занимает минимум времени и сразу же закрепляется на практике.

Технология «Open Space» или «Открытое пространство» – это технология групповой работы, позволяющая разным людям в совместной работе эффективно находить механизмы для решения разнообразных проблем. «Открытое пространство» используется для решения актуальных, реально

существующих проблем, когда:

- проблема достаточно сложна;
- существует дефицит времени для выработки решения;
- люди, от которых зависит решение проблемы, представляют собой различные группировки;
- есть риск возникновения конфликтов.

Встреча в формате «Открытое пространство» – это:

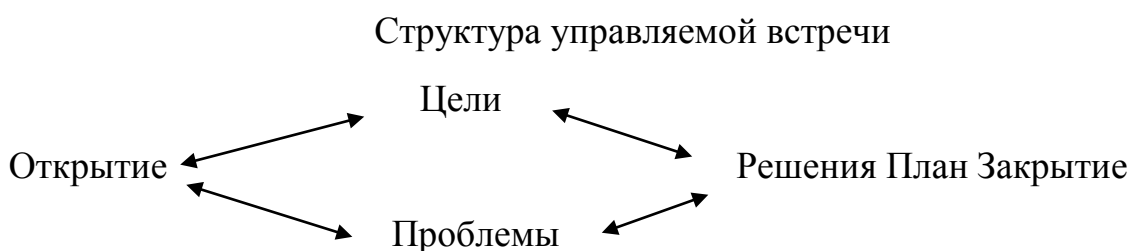
- не мозговой штурм, так как люди вовлечены в работу и умом, и сердцем;
- не самопрезентация, а презентация нужных идей;
- не обсуждение жалоб, а выдвижение предложений;
- не «тусовка» и т.п., а серьезная, профессионально организованная работа.

Кейс-метод

Это обучение на основе реальных или вымышленных ситуаций. У ребят не появляются новые знания, но формируются умения и личностные качества. Цель кейсов – четко сформулировать и высказать свою позицию, подискутировать, выслушать оппонентов, проанализировать информацию, сделать выводы.

Фасилитация — это профессиональная организация процесса групповой работы, направленная на прояснение и достижение группой поставленных целей. Процесс фасилитации приводит к повышению эффективности групповой работы, вовлеченности и заинтересованности участников, раскрытию их потенциала.

Использование данного метода способствует тому, чтобы люди обменивались идеями, мнениями, критически анализировали стоящие перед ними задачи и определяли пути их реализации.



Прием «MeWeUs»

Me – каждый участник записывает свои идеи (вопросы, мысли) на заданный фасилитатором (или учителем) вопрос

We – в тройках каждый из группы делится своими идеями, узнает их ответы.

Группа резюмирует главное из всех ответов.

Us – члены группы представляют свои идеи (ответы) другой части аудитории.

Прием «3 комментария»

1. Сформулируйте вопрос по цели встречи, н-р: «Что будет для Вас хорошим результатом встречи?», «Какой вопрос в образовании для Вас наиболее актуальный?» и т.д.

2. Участники в парах/группах обмениваются по данному вопросу.

3. Ведущий берет три комментария по заданному вопросу.

Прием «4 Q»

1. Факты/информация

Какие основные факты вы услышали в презентации?

Что важного вы услышали в презентации?

2. Чувства

Какие чувства вы испытываете, выслушав презентацию?

Ваша первая реакция?

3. Значение/смысл

Как это влияет на вас и вашу работу/ваши задачи?

4. Действия

Что вы будете делать? Как будете это использовать? Какие вопросы у вас возникли?

Прием «4 вопроса»

Методика:

До презентации

- Запишите вопросы на флип-чарт

- Скажите, что они для каждого

Во время презентации

- Вопросы остаются на виду

После презентации

- Дайте ответить на вопрос каждому (можно индивидуально в письменном виде)

- Дайте обсудить ответы каждого в малых группах

- Дайте группам зафиксировать и представить результат

- Соберите все вопросы

- Распределите вопросы по «Трем корзинам»

- Ответьте на вопросы.

Прием «3 корзины»

Методика: после презентации (доклада) участники фиксируют вопросы к спикеру