

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №22 комбинированного вида Красносельского района
Санкт-Петербурга

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
на 2024— 2025 уч. год**

**Санкт-Петербург
2024г.**

| № п/п | Содержание |
|--------------------------|--|
| Паспорт программы | |
| 1 | Пояснительная записка |
| 1.1 | Актуальность разработки Программы наставничества |
| 1.2 | Цель и задачи |
| 1.3 | Сроки и этапы реализации |
| 1.4 | Ожидаемые результаты |
| 2. | Содержание программы и направления реализации |
| 2.1 | Форма наставничества |
| 2.2 | Вид наставничества |
| 2.3 | Ключевые направления работы |
| 2.4 | Содержание деятельности (наставника, наставляемого) |
| 3. | Оценка результативности и эффективности программы |
| 3.1 | Критерии |
| 3.2 | Показатели |
| 4. | Индивидуальный план развития педагога |
| 4.1 | Меры, мероприятия |
| | «Проектное» задание / цель |
| | Срок |
| | Ожидаемый результат |
| 5 | Заключение |

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

| | |
|--------------------------------------|--|
| <p>Полное наименование Программы</p> | <p>ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ на 2024— 2025 уч. год Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №22 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга</p> |
| <p>Автор-разработчик Программы</p> | <p>Старший воспитатель Рыжикова Елена Владимировна</p> |
| <p>Нормативно-правовая база</p> | <p>Федеральный уровень: Указ Президента Российской Федерации “О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника” Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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” Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 “О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций” (вместе с “Методическими рекомендациями по внедрению 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”) Региональный уровень Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга “Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга” от 30.03.2022 №623-р Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 27.07.2020 № 1457-р “О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга” Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Документы образовательного учреждения <ul style="list-style-type: none"> • Приказы • Положение о наставничестве в ГБДОУ </p> |

| | |
|----------------------|--|
| Срок реализации | 1 год (май 2024г. – май 2025г.) |
| Этапы реализации | <p>1. Адаптационный «Добро пожаловать! Мы рады новым коллегам» (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);</p> <p>2. Основной этап. Стабилизационный «Попробуй себя! Я тебе помогу» (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)</p> <p>3. Контрольно-оценочный. Преобразовательный «У тебя все получилось! Я горжусь тобой!» (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).</p> |
| Цель Программы | Оказание помощи воспитателю в повышении уровня профессионального мастерства, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей. |
| Задачи Программы | <p>1. Подготовить к проектированию и разработке образовательной программы дошкольного образования, рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО и ООП дошкольного учреждения, планированию и организации образовательного процесса;</p> <p>2. Научить педагога эффективно применять свои теоретические знания и умения в процессе профессиональной деятельности;</p> <p>3. Оказать практическую психологическую и методическую помощь начинающему педагогу при анализе проблемных педагогических ситуаций, определения стратегий их разрешения и выбора продуктивных методов и приемов педагогического воздействия, адекватных поставленным целям;</p> <p>4. Развивать коммуникативные умения начинающего педагога по формированию конструктивной системы взаимодействия в процессе общения с детьми, родителями, коллегами.</p> |
| Основные направления | <p>1. Повышение профессионального мастерства молодых начинающего педагога в организации и воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>2. Развитие профессиональной компетенции в разных областях.</p> <p>3. Изучение уровня профессиональной подготовки педагога и анализ результатов работы наставничества.</p> |
| Ожидаемые результаты | <p>1. Начинающий педагог готов к проектированию и разработке ОПДО ГБДОУ, рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО и ОП дошкольного учреждения; умеет планировать, организовывать образовательный процесс в ГБДОУ.</p> <p>2. Умеет применять в педагогической практике современные образовательные технологии; современные подходы к воспитательно-образовательной деятельности; отбирать оптимальные формы, методы и приемы в процессе образовательной, совместной и самостоятельной деятельности детей; умеет включать детей в различные виды деятельности, соответствующие их возрастным и психологическим особенностям, потребностям.</p> <p>3. Умеет применять методы оценки мероприятий образовательного, воспитательного характера с позиции требований ФГОС ДО и ОП дошкольного учреждения (образовательная, совместная и</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>самостоятельная деятельность детей, родительские собрания, массовые мероприятия, семинары и др.); проводить анализ и корректировать воспитательно-образовательный процесс, владеет технологией самоанализа и педагогической рефлексией.</p> <p>4. Умеет грамотно планировать и управлять коммуникативными взаимодействиями: правильно конструировать свою речь (определять содержание акта общения), находить адекватные средства для передачи содержания (верный тон, нужные слова), быстро и правильно ориентироваться в условиях педагогической ситуации общения, обеспечивать обратную связь.</p> |
| Реализуемые формы наставничества | «Педагог – педагог» |
| Структура управления реализацией Программы | <ul style="list-style-type: none"> • Руководитель - заведующий ГБДОУ • Куратор – старший воспитатель ГБДОУ • Наставник • Наставляемый |
| Система мониторинга | Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества |

1. Пояснительная записка

1.1 Актуальность разработки Программы наставничества

В настоящее время в современном обществе дошкольному образованию уделяется все больше внимания. Однако вопрос обеспечения педагогическими кадрами становится только острее. Выпускники педагогических учреждений все реже работают по специальности. Зачастую в детские сады приходят специалисты, имеющие педагогическое образование, но не специальное, без опыта работы.

Общим для этих категорий педагогов является отсутствие опыта и специальных знаний. Нагрузка, ложащаяся на плечи с первых дней, часто пугает коллег без опыта работы с детьми, и объем работ кажется им невыполнимым. Большинство из них боятся собственной несостоятельности, постоянно волнуются, что что-то не успею, упустят или сделают не так. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Проблема также в том, что с первого дня работы начинающий воспитатель имеет те же самые обязанности и несёт ту же ответственность, что и педагог с многолетним стажем, и все вокруг ожидают от них одинаково безупречного профессионализма.

Все эти факторы способствуют нестабильности педагогического коллектива в образовательных учреждениях. Текучесть кадров, нехватка педагогов-дошкольников – актуальный вопрос нашего времени. Что же может положительно повлиять на его решение? Ответ на этот вопрос частично может быть решен с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов.

Говоря о наставничестве, имеется в виду одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством более опытного педагога. Наставничество является успешным и эффективным методом профессиональной адаптации, применяемым в дошкольном образовательном учреждении, способствующим становлению молодого специалиста.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Наставничество на современном этапе развития образовательной системы – это в первую очередь система обучения новых работников полноценному исполнению трудовой деятельности. Само наставничество — это не только передача жизненного опыта, это лучший инструмент для того, кто хочет добиться большего; эффективный механизм развития таланта и лидерства у педагога. Для современного поколения важны такие понятия, как вовлеченность, обучение, активность, наглядное подтверждение своей социальной значимости, реализация творческих замыслов и планов. Именно этими потребностями необходимо руководствоваться наставникам, разрабатывая индивидуальную программу. Программа наставничества направлена на становление начинающего педагога и спрофессиональной позиции, и с позиции развития личности, а также делает акцент на практическую часть области знаний. Более опытный человек делится своими знаниями, умениями и навыками с педагогом, не имеющим опыта работы в педагогической сфере.

Исходя из вышесказанного, можно выделить основные **проблемы** в деятельности наставляемого молодого воспитателя: Недостаточный уровень профессиональной компетентности начинающего воспитателя в практической деятельности, а также и теоретической, в части нормативно-правовых документов ДОУ.

1.2 Цель и задачи

Цель: оказание помощи воспитателю в повышении уровня профессионального мастерства, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

1. Подготовить к проектированию и разработке образовательной программы дошкольного образования, рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО и ОП дошкольного учреждения, планированию и организации образовательного процесса;
2. Научить педагога эффективно применять свои теоретические знания и умения в процессе профессиональной деятельности;
3. Оказать практическую психологическую и методическую помощь начинающему педагогу при анализе проблемных педагогических ситуаций, определения стратегий их разрешения и выбора продуктивных методов и приемов педагогического воздействия, адекватных поставленным целям;
4. Развивать коммуникативные умения начинающего педагога по формированию конструктивной системы взаимодействия в процессе общения с детьми, родителями, коллегами.

1.3 Сроки и этапы реализации.

Сроки реализации индивидуальной программы наставничества:

1 учебный год.

Этапы реализации:

1. Адаптационный «Добро пожаловать! Мы рады новым коллегам» (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
2. Основной этап. Стабилизационный «Попробуй себя! Я тебе помогу» (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
3. Контрольно-оценочный. Преобразовательный «У тебя все получилось! Я горжусь тобой!» (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

1.4 Ожидаемые результаты профессиональной адаптации молодого специалиста:

Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию необходимых умений и компетенций. Осуществления педагогической деятельности происходит в конкретное образовательное учреждение, с учетом ее специфики, уклада, традиций и единых требований.

1. Начинающий педагог готов к проектированию и разработке ОПДО ГБДОУ, рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО и ОП дошкольного учреждения; умеет планировать, организовывать образовательный процесс в ГБДОУ.
2. Умеет применять в педагогической практике современные образовательные технологии; современные подходы к воспитательно-образовательной деятельности; отбирать оптимальные формы, методы и приемы в процессе образовательной, совместной и самостоятельной деятельности детей; умеет включать детей в различные виды деятельности, соответствующие их возрастным и психологическим особенностям, потребностям.
3. Умеет применять методы оценки мероприятий образовательного, воспитательного характера с позиции требований ФГОС ДО и ОП дошкольного учреждения (образовательная, совместная и самостоятельная деятельность детей, родительские собрания, массовые мероприятия, семинары и др.); проводить анализ и корректировать воспитательно-образовательный процесс, владеет технологией самоанализа и педагогической рефлексией.
4. Умеет грамотно планировать и управлять коммуникативными взаимодействиями: правильно конструировать свою речь (определять содержание акта общения), находить адекватные средства для передачи содержания (верный тон, нужные слова), быстро и правильно ориентироваться в условиях педагогической ситуации общения, обеспечивать обратную связь.

Для молодого специалиста:

- Познание педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;
- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- Повышение квалификации;
- Рост профессиональной и методической компетенции воспитателя, повышение уровня готовности к педагогической деятельности.

Для наставника:

- Эффективный способ самореализации;
- Повышение квалификации;
- Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции;
- Происходит рост самооценки наставника.

Для образовательного учреждения:

- Успешная адаптация молодых специалистов;
- Повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении;
- Улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, знакомит с традициями коллектива, уменьшает текучесть кадров;
- Создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- Повышение имиджа учреждения за счет качественного профессионального педагогического состава.

2. Содержание программы и направления ее реализации

2.1 Форма наставничества

Форма наставничества - способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

Форма наставничества: «педагог — педагог».

Реализация такой формы способна привести к следующим результатам:

- повышение уровня включенности начинающего педагога в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательного учреждения;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работника;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалиста;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагога (написание статей, проведение исследований, участие в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства).

Так же для себя мы взяли следующую модель взаимодействия наставника и наставляемого:

Взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист", которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является "другом, товарищем и братом", и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.

Формами и методами организации работы с начинающим педагогом являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными воспитателями, открытые занятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. В случае успеха педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три - пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

2.2 Вид наставничества

Для себя мы выбрали традиционный вид наставничества ("один на один") - взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени.

Само наставничество такого вида является:

- прямым (непосредственный контакт с начинающим специалистом, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке);
- индивидуальным (когда все силы направлены на одного наставляемого);
- открытым (двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого).

2.3 Ключевые направления работы

Основные предметные области в работе с молодыми педагогами:

1. Учебный план – рабочая программа – календарно-тематическое планирование;
2. Задачи образовательной деятельности(образовательная, развивающая, воспитательная);
3. Методические требования к современному занятию;
4. Соответствие методов обучения формам организации занятия;
5. Соблюдение на занятии санитарно-гигиенических требований к обучению;
6. Основная документация;
7. Различные формы и методы организации свободной деятельности воспитанников;
8. Адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения на образовательной программе дошкольного образования.

Этапы взаимодействия наставника и наставляемого.

| Этапы взаимодействия: | Содержание |
|-----------------------|---|
| Прогностический | Определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках начинающего специалиста. |
| Практический | Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающего специалиста; Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей; Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ; Оказание методической помощи; Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога; Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия. |
| Аналитический | -Анализ результатов работы молодого педагога с детьми; -Динамика профессионального роста. -Рейтинг педагога среди коллег, родителей; -Самоанализ своей деятельности за прошедший год; -Подведение итогов, выводы. |

2.4 Содержание деятельности (наставника, наставляемого)

В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

1 ступень – 1 год работы (стажировка) - самый сложный период, как для начинающего педагога, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Происходит осознание своих возможностей как педагога, воспитатель начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет полученные знания и умения. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием.

Задача этой ступени: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

На данный момент начинающий специалист проходит 1 ступень, начинающий воспитатель (специалист), не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях.

Исходя из этого, была построена адаптационная работа первого учебного года.

Адаптационная работа включает в себя:

- Беседа заведующего ДООУ при приеме (переводе) на работу специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДООУ, традициями, определение рабочего места.

- Знакомство с воспитанниками возрастной группы учреждения, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению начинающего специалиста).

- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).

- Наставляемый несколько дней проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т.е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены.

- Изучение нормативно – правовой базы. Ведение документации.

- По возможности начинающий педагог направляется на ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т.д.

- Дидактическая подготовка к проведению педагогических мероприятий и совместной деятельности детей.

Задачи первой ступени профессионального становления:

1. Поддерживать и поощрять обучение.
2. Передавать накопленные знания.
3. Раскрыть потенциал.
4. Помочь достигнуть результата.

Педагог-наставник обращает особое внимание начинающего специалиста на :

- требования к организации учебно-воспитательного процесса;
- возможности использования в практической деятельности дидактических и технических средств обучения;
- требования к ведению документации.

Педагогу-наставнику необходимо обеспечить поддержку наставляемого в области:

- практического освоения основ педагогической деятельности (проектирование, подготовка, проведение и самоанализ занятия);
- применения форм, методов и приемов обучения;
- применения ИКТ-технологий в образовательной практике;

- психологических основ взаимодействия педагога с детьми в совместной деятельности;
- обеспечения благоприятного психологического климата в коллективе детей и создания ситуации успеха воспитанников в разных видах деятельности;
- разработки программы творческого саморазвития;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к предстоящей аттестации.

3. Оценка результативности и эффективности программы

3.1 Критерии эффективности системы наставничества:

| | |
|---|--|
| 1. Достижение целей системы наставничества | Предполагает соотнесение и сравнение стратегических целей ДОУ с целями внедрения системы наставничества и полученными результатами. |
| 2. Мнение всех участников системы | Оценить результаты помогает анкетирование всех участников системы. Получив от сотрудников данные о прохождении программы, непосредственных руководителей, наставников, проведя анализ документов, можно сравнить полученные результаты с ожидаемыми. |
| 3. Достижение сотрудниками требуемой результативности | Для оценки по этому параметру необходима статистика по средним срокам достижения сотрудниками требуемых результатов до внедрения системы наставничества и полученными подопечными показателями после применения программы. |
| 4. Соответствие профилю должности и поведенческие изменения | Оценивается в ходе аттестации персонала, с помощью наблюдения или путем тестирования с применением оценочных бланков. Полученные результаты сравниваются с существующими профилями должностей и желаемыми стандартами поведения. |
| 5. Экономическая эффективность | Предполагает определение той реальной выгоды, которую получает ОУ в результате внедрения системы наставничества. Чтобы подсчитать экономическую эффективность, необходимо вернуться к поставленным перед внедрением программы целям. |

3.2 Показатели эффективности системы наставничества

Показателями оценки эффективности системы является выполнение целей и задач в период наставничества, которые отслеживаются через мониторинг.

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух **основных этапов**:

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

1 этап Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Цели :

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

Задачи :

- 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;
- определение условий эффективной программы наставничества.

Оформление результатов.

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

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Для оценки соответствия условий организации Программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. 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.

2 этап Оценка влияния Программы наставничества на участников образовательных отношений

Цели:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность и т. п.)

Основываясь на результатах данного этапа, можно сделать выводы о наличии положительной динамики влияния Программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности наставляемого, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшей работы.

Материалы для выявления профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога (наставляемого)

Анкета № 1 «Диагностика проблем педагога»

1. При проведении каких видов образовательной деятельности вы испытываете трудности?

2. Каковы причины, по вашему мнению, этих трудностей?

- Материальные условия
- Большое количество детей в группе
- Недостаточная методическая помощь со стороны руководства
- Недостаток педагогического опыта
- Нехватка методической литературы

3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?

- Да
- Нет
- Не знаю

4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной

5. деятельности дошкольников? В какой методической помощи вы нуждаетесь?

- В прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам
- В методических консультациях по отдельным разделам
- Просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
- В знакомстве с передовым педагогическим опытом

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

Макеты опросных анкет для участников наставничества

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 комфортным Вам представляется общение с наставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько Ваша работа зависит от разработанного Вами)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

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. 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 занятий, 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. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой? | 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?

| | | | | | |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 15. 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 |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

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. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Организованные для Вас мероприятия 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. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ощущение поддержки наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

| | | | | | |
|---|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1–2 раза | Никогда |
|---|-------------|-------|-------|----------|---------|

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. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 13. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

| | | | | | |
|---|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1–2 раза | Никогда |
|---|-------------|-------|-------|----------|---------|

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данном образовательном учреждении в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательного учреждения? [да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Опросники для анализа реализуемой программы наставничества

| | | |
|------------|-----------------|----------------|
| Факторы | Позитивные | Негативные |
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

| Характеристика | Количество участников, отметивших ее для себя |
|--|---|
| Понравилось участвовать в программе | |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества | |
| Видит свое профессиональное развитие в данном образовательном учреждении в течение следующих 5 лет | |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации | |

| | |
|--|--|
| После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала | |
| Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества | |
| Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования | |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет | |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации | |
| После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала | |

Всего участников

Из них:

Довольны совместной работой Довольны результатом

| Характеристика | Количество участников, отметивших ее для себя |
|---|---|
| Достаточность и понятность обучения наставников | |
| Понравилось участвовать в программе | |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества | |
| Видит свое профессиональное развитие в данном образовательном учреждении в течение следующих 5 лет | |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательного учреждения | |
| Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества | |
| Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования | |

Форма отзыва о результатах наставничества

1. Фамилия, имя, отчество и должность наставника:

2. Фамилия, имя, отчество и должность лица, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый):

3. Период наставничества: с «_»_ 20_г. по «_»_ 20_г.

4. Информация о результатах наставничества:

а) наставляемый изучил следующий перечень вопросов:

б) наставляемый выполнил следующие задания, данные наставником:

в) оценка профессиональных и личностных качеств наставляемого (нужно указать):

г) наставляемому следует обратить внимание на такие моменты:

д) наставляемому следует дополнительно изучить следующие вопросы:

5. Определение потенциала наставляемого и рекомендации по его профессиональному развитию:

Показатели системы оценки профессиональной деятельности

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 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 инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников

Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей учреждении. К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос Оценка (по шкале от 1 до 5)

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

Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального становления молодого педагога _____ года работы
(первого; второго; третьего)

в должности «воспитатель»

(Ф.И.О. молодого педагога)

на _____ учебный год.

Педагог-наставник _____
(Ф.И.О. педагога)

| <i>Дата проведения (месяц, период)</i> | <i>Методическое обеспечение</i> | <i>Работа с родителями(законным представителями)</i> | <i>НОД</i> |
|--|-------------------------------------|--|------------|
| | | | |

4. Индивидуальный план развития педагога
4.1. Меры, мероприятия
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ
ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

| Сведения | о молодом специалисте | о педагоге - наставнике |
|---|------------------------------|--|
| Фамилия, имя, отчество | XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX | XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX |
| Образование | Высшее (бакалавриат) | Высшее (специалитет) |
| Какое учебное заведение окончил | | Московский педагогический государственный университет |
| Специальность и квалификация | | Преподаватель дошкольной педагогики и психологии по специальности «Дошкольная педагогика и психология» |
| Должность | Воспитатель | Воспитатель |
| Педагогический стаж на момент 1 сентября 2024г. | 5 месяцев | 6 лет |
| Квалификационная категория | не имеет | первая |

Выбор формы работы с молодым специалистом, малоопытным воспитателем должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем на основе примерного плана разрабатывается индивидуальный план развития под руководством наставника. В конце года проводится анализ деятельности наставника и наставляемого. В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольного образовательного учреждения.

| № | Содержание работы | Форма проведения | Сроки |
|----------|--|--|--------------|
| 1. | Создание приказа о наставничестве. Закрепление опытных педагогов за молодыми педагогами. Разработка «Положения о группе наставников при педагогическом совете ГБДОУ» Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование молодых педагогов. Консультация по теме «Организация предметно-пространственной развивающей среды в группе». Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ОО Оформление документации группы Мониторинг детского развития. | Беседа. Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор диагностического материала. Анкетирование. | Сентябрь |

| | | | |
|----|--|--|---------|
| | Знакомство с организацией и руководство сюжетно – ролевыми играми детей. Роль игры в развитии дошкольников (изготовление дидактических игр). | | |
| 2. | Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования. Методика проведения занятий. Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение ООП учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов. Родительское собрание Моделирование педагогических ситуаций. Определение методов работы с тяжело адаптирующимися детьми. | Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ОО. Помощь организации и проведении собрания, обсуждение собрания. Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной работы с детьми» (педагогические мероприятия, совместная деятельность). | Октябрь |
| 3. | Изучение методики проведения образовательной деятельности ,утренней гимнастики, гимнастики пробуждения, пальчиковой гимнастики, артикуляционной гимнастики. Эффективное использование дидактического материала в работе. Практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности (далее – ООД). Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД. | Посещение молодым специалистом образовательной деятельности и режимных моментов у наставника. | Ноябрь |
| 4. | Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности начинающего специалиста. Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников. Подготовка к новогодним мероприятиям. Специфика проведение праздников. Взаимодействие специалиста и воспитателя. Взаимопосещение новогодних утренников. Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. | Посещения образовательной деятельности и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми и родителями. | Декабрь |
| 5. | Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Углубленный просмотр локальных документов ОО. Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов. Тренинг «Найди ошибку» (на развитие умения анализировать подготовку и | Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». | Январь |

| | | | |
|----|--|--|---------|
| | организацию различных видов образовательной деятельности») Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями». | | |
| 6. | Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование современных здоровьесберегающих технологий. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий наставляемых. Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей. | Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. | Февраль |
| 7. | Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей. Составление конспектов педагогических мероприятий наставников. | Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей. Круглый стол по теме: «Возрастные особенности детей дошкольного возраста». | Март |
| 8. | Самостоятельная организация и руководство сюжетно – ролевыми играми детей. Просмотр развивающей предметно-пространственной среды по областям. Рекомендации по пополнению развивающей среды в группе. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности. Тестирование молодых педагогов по выявлению знаний по реализуемой программе. Отчеты молодых воспитателей по темам самообразования. | Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме. | Апрель |
| 9. | Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы. | Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста. | Май |

«Проектное» задание «Педагог- профессионал».

Цель: Открытое занятие наставляемого по _____ на тему « _____ » _____ 2025г.

Повышение квалификации и педагогической компетенции.

Срок: сентябрь 2024 - февраль 2025г.

Ожидаемый результат:

-Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.

-Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

-Рост профессиональной и методической компетенции наставляемого, повышение уровня готовности к педагогической деятельности и повышению квалификации.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

- ✓ обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- ✓ работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- ✓ взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- ✓ оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- ✓ оценка педагогического труда по результатам;
- ✓ своевременное обеспечение методической литературой.

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

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

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