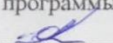
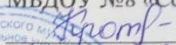


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Тяжинский детский сад №8 «Солнышко» общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития воспитанников

Согласовано
Куратор реализации
программы наставничества

И. А. Клюева

Утверждаю
Заведующий
МБДОУ №8 «Солнышко»

Н. А. Кротова
Приказ № 183 от 28.10.2024



**Персонализированная программа наставничества
«педагог-педагог» на 2024-2025 учебный год**

Наставник: Коробкова Лариса Михайловна
Наставляемый: Коробкова Юлия Евгеньевна

Тяжинский, 2024

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Тяжинский детский сад №8 «Солнышко» общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития воспитанников

Согласовано
Куратор реализации
программы наставничества
_____ И. А. Ключева

Утверждаю
Заведующий
МБДОУ №8 «Солнышко»
_____ Н. А. Кротова
Приказ № _____ от 28.10.2024

Персонализированная программа наставничества
«педагог-педагог» на 2024-2025 учебный год

Наставник: Коробкова Лариса Михайловна

Наставляемый: Коробкова Юлия Евгеньевна

Тяжинский, 2024

Содержание

1. Паспорт программы	3
2. Пояснительная записка	4
3. Общие положения	6
3.1. Основные термины	6
3.2. Цели и задачи	6
3.3. Принципы организации наставничества.....	6
3.4. Правила общения	7
3.5. Условия эффективности организации наставничества.....	7
3.6. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым.....	7
3.7. Ожидаемые результаты.....	8
4. Содержание программы	8
4.1. План работы наставника с наставляемым.....	8
5. Этапы реализации программы	13
6. Возможные риски и способы их минимизации при реализации персонализированной программы наставничества.....	15
7. Показатели эффективности реализации программы.....	17
8. Заключение	18

1. Паспорт программы

1.	Наименование программы	Персонализированная программа наставничества для работы с молодым педагогом Коробковой Л. М.
2	Основные цели и задачи программы	Цель: оказание помощи молодому педагогу в повышении профессионального уровня, адаптации к условиям работы в ДОУ, к коллективу коллег, детей, родителей. Задачи: 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодого педагога. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Отслеживать динамику профессионального развития педагога.
3	Сроки реализации	01.11.2024-30.05.2025
4	Этапы реализации	1 этап – адаптационный. 2 этап – основной. 3 этап – контрольно-оценочный.
5	Основные направления:	1. Повышение профессионального мастерства в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.
6	Виды и формы работы	Персональный вид наставничества. Форма наставничества «педагог – педагог» по отношению к наставнику и наставляемому.

7	Составители программы	Старший воспитатель Ключева И. А., воспитатель-наставник Коробкова Л. М..
8	Участники программы	Педагог-наставник Коробкова Лариса Михайловна Начинающий педагог, наставляемый Коробкова Юлия Евгеньевна
9	Планируемые результаты	<p>Для наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> - успешная адаптация в профессии и коллективе; - целенаправленное развитие профессиональных навыков, умений и компетенций, раскрытие своего потенциал; - качественная обратная связь от наставника, стимулирующая к активной деятельности, развитию и саморазвитию; - рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня готовности к педагогической деятельности. <p>для наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обобщение, систематизация, структуризация, распространение собственных знаний и опыта; - - рост самооценки. <p>для образовательной организации: - успешная адаптация новых сотрудников;</p> <ul style="list-style-type: none"> - стабильный профессиональный рост педагогов; - благоприятная среда для саморазвития педагогов; - улучшение морально-психологический климата внутри коллектива, сплочённость коллектива; формирование передового опыта наставника в электронной библиотеке ДОУ.

2. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Каждый руководитель образовательной организации, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

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

Персонализированная программа наставничества (далее программа) разработана с целью становления педагога, его активной позиции, формирование его как личности, индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области.

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

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

Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией ФГОС ДО и переходом на ФОП ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы индивидуального наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога-наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации. Срок реализации программы: 1 год.

3. Общие положения.

3.1. Основные термины

Наставничество – это часть корпоративной культуры учреждения, которая возвращается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Наставник – педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

Наставляемый – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательного учреждения, который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

3.2. Цели и задачи.

Цель: оказание помощи молодому педагогу в повышении профессионального уровня, адаптации к условиям работы в ДОУ, к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодого педагога.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Отслеживать динамику профессионального развития педагога.

3.3. Принципы организации наставничества

Мотивация. Наставничество должно быть *двусторонней добровольной работой*. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

Сотрудничество. Наставничество основано на *взаимном уважении и доверии*. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность

возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро “отпугнет” новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

Системность. Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «**зону ближайшего развития**» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

3.4. Правила общения

- Доверительная обстановка.
- Учет мнения наставника и наставляемого.
- Адекватная оценка действий наставляемого.
- Целесообразность рекомендаций и замечаний по организации профессиональной деятельности наставляемого.
- Актуальность и необходимость информации, предлагаемой молодому педагогу.
- Формулирование конкретных, достижимых задач, соответствующих деятельности молодого педагога.
- Планирование общения наставника и наставляемого.
- Установление правил общения, удовлетворяющих наставника и наставляемого.
- Ведение журналов (дневников) анализа, самоанализа деятельности.

3.5. Условия эффективности организации наставничества

Для качественной организации наставнической деятельности в ДОУ необходимо соблюдать **основные условия**:

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
- Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
- Сочетание теоретических и практических форм работы.
- Анализ результатов работы.
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебнометодической информацией.

3.6. Виды, формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым

Виды и формы работы: достижение поставленной цели персонализированной программы наставничества планируется посредством

применения персонального вида наставничества; форма наставничества «педагог – педагог» по отношению к наставнику и наставляемому.

Методы работы:

✓ Словесные, формализованные: консультирование, беседы, анкетирование.

✓ Активные методы: участие в семинарах, педагогических советах, практических занятиях, взаимопосещение ООД, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы, деловые игры, использование электронной библиотеки, ресурсов Интернет, профессиональные конкурсы.

3.7. Ожидаемые результаты

Для наставляемого:

- успешная адаптация в профессии и коллективе;
- целенаправленное развитие профессиональных навыков, умений и компетенций, раскрытие своего потенциал;
- качественная обратная связь от наставника, стимулирующая к активной деятельности, развитию и саморазвитию;
- рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня готовности к педагогической деятельности.

Для наставника:

- обобщение, систематизация, структуризация, распространение собственных знаний и опыта; - рост самооценки.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация новых сотрудников;
- стабильный профессиональный рост педагогов;
- благоприятная среда для саморазвития педагогов;
- улучшение морально-психологический климат внутри коллектива, сплочённость коллектива;
- формирование передового опыта наставника в электронной библиотеке ДОУ.

4. Содержание программы

4.1. План работы наставника с наставляемым

Планирование и организация работы	Работа с документацией, изучение методической литературы	Контроль за деятельностью молодого специалиста	Формы и Методы работы с молодым специалистом	Форма отчетности молодого специалиста
1 этап. Адаптационный				
Октябрь				

<p>Собеседование.</p> <p>Диагностика проблем педагога Организационные вопросы. Изучение программ, пособий.</p>	<p>Изучение нормативно-правовой базы ДОУ (рабочая программа, рабочая программа воспитания, учебный план, годовой план работы ДОО)</p> <p>Изучение документации по организации образовательной деятельности (календарно-тематический план, перспективный план, режим дня)</p> <p>Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО, СанПиН. Должностная инструкция воспитателя.</p>	<p>Оформление групповой документации Проверка выполнения</p> <p>Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного, календарного, подбор педагогической литературы.</p>	<p>Анкетирование.</p> <p>Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Практическое занятие. «Ведение групповой документации». Оформление рабочей программы.</p>	<p>Оформление групповой документации</p> <p>Компетентность молодого педагога относительно современных требований к дошкольному образованию и ведению документации</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2 этап. Основной

Ноябрь

<p>Работа с родителями (законными представителями). Организация родительских собраний.</p>	<p>Изучение методической литературы по работе с родителями (законными представителями)</p>	<p>Вопросы педагогического этикета при работе с родителями. Структура родительского собрания.</p>	<p>Обсуждение возможных тем родительского Собрания. Консультация: «Особенности взаимодействия с родителями». Составление плана взаимодействия с родителями, ведение протокола родительского собрания,</p>	<p>Владение педагогическим этикетом, проведение родительского собрания. Наличие плана взаимодействия с родителями.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Профессиональный рост педагога. Создание портфолио педагога	Изучение методической литературы, передового педагогического опыта по теме самообразования	Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования вебинары, конференции, семинары, дистанционные курсы повышения квалификации	Консультация по самообразованию. Помощь молодому педагогу по составлению плана по самообразованию	Определение темы по самообразованию, составление плана. Запись на курсы повышения квалификации Систематизация и оформление материала по теме самообразования Наличие и пополнение портфолио молодого педагога.
Виды и организация режимных моментов в ДОУ.	Изучение Документации по организации образовательной деятельности.	Посещение наставником режимных моментов в утренний отрезок времени. Организация утреннего приема детей (общение с детьми и родителями, индивидуальная работа)	Консультация «Организация режимных моментов в соответствии с возрастными особенностями воспитанников» Демонстрация практических методов и приемов (мастер-класс, открытый просмотр)	Документация по организации образовательной деятельности.
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Изучение ФГОС ДО п. 3.3. СанПиН	Организация самостоятельной деятельности детей.	Консультация по организации развивающей среды в группе. Обсуждение (принципы построения, Наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).	Создание в группе РППС
Декабрь				
Посещение ОД педагогов ДОУ (открытые просмотры)	Методика проведения образовательной деятельности	Посещение образовательной деятельности молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи	Взаимопосещение образовательной деятельности. Консультация «Организация образовательной деятельности»	Повышение педагогической компетентности и в вопросе организации и проведения ОД.

Организация игровой деятельности	Изучение методической литературы по организации игровой деятельности	Организация и руководство игровой деятельностью Условия организации игры. (Просмотр с последующим обсуждением)	Консультации: «Роль игры в развитии дошкольника. Виды игр». Мастер-классы «Как организовать сюжетно – ролевою игру», «Театрализованные игры».	Подборка, разработка Картотеки игр используемых в работе с Детьми данного возраста
Январь				
Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	Изучение правовых документов Документация по организации образовательной деятельности (план работы с родителями, протоколы родительских собраний)	Организация совместных занятий, досугов с родителями	Помощь молодому педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания. Родительская гостиная: «Чем и как занять ребенка дома». Обсуждения темы, составления плана, помощь в подготовке и проведении.	Ведение и оформление документации
Февраль				
Организация познавательно-исследовательской деятельности	Изучение методической литературы по организации познавательно-исследовательской деятельности	Просмотр наставником организации опытно-экспериментальной деятельности во второй половине дня	Консультация: «Как организовать познавательно-исследовательскую деятельность с детьми дошкольного возраста»	Картотека опытов и экспериментов для возрастной группы
Использование проектного метода в воспитательно-образовательном процессе ДОУ	Изучение методической литературы по проектному методу	Реализация плана мероприятий проекта.	Консультация: «Проектная деятельность в ДОУ как средство взаимодействия педагогов ДОУ, детей и родителей» Совместное планирование проекта, помощь в его реализации.	Продукты реализации проекта (выставки, фотоальбомы и т.д)

Март				
Организация прогулки. Организация подвижных игр.	Методика проведения прогулки	Подготовка, организация прогулки (структура прогулки)	Консультация «Требования безопасности при организации прогулки, структура прогулки» Наблюдение за работой молодого специалиста во время прогулки. (совместной игровой деятельности).	Перспективный план прогулок. Картотека подвижных игр на воздухе.
Использование ИКТ – технологий в организации образовательного процесса и работе с родителями	Изучение методической литературы по использованию ИКТ-технологий в ДОУ. Рекомендации по созданию и наполнению сайта (блога) педагога.	Использование ИКТ-технологий на занятии по ознакомлению с окружающим миром (просмотр)	Практическая работа по созданию презентации к занятию. Просмотр и анализ сайта наставника. Обсуждение контента для наполнения сайта наставляемого.	Сайт или блог педагога, группа в ТГ
Апрель				
Здоровьесберегающие технологии, формы и методы работы по здоровьесбережению в ДОУ	Изучение здоровьесберегающих технологий.	Применение и использование здоровьесберегающих технологий. проведение оздоровительных мероприятий и процедур в режиме дня; организация двигательного режима.	Мастер-класс «Использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе ДОУ»	Применение и использование здоровьесберегающих технологий . (физкульт минутки, пальчиковая и дыхательная гимнастика, ритмопластика, гимнастика для глаз и тд.)
3 этап: Контрольно-оценочный				
Май				

Подготовка и проведение итогового занятия	Изучение методических рекомендаций по составлению технологической карты занятия	Организация открытого занятия ,анализ.	Совместное планирование итогового открытого занятия, помощь в его реализации. Оформление конспекта/технологической карты занятия.	Подготовка и показ открытого занятия; самоанализ
Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с методами педагогической диагностики, диагностическим инструментарием, способами фиксации полученных данных, их анализом и обобщением..	Создание диагностических ситуаций.	Помощь в проведении мониторинга. Оказание помощи в составлении анализа воспитательно-образовательной работы за год.	Отчет о результатах мониторинга
Планирование работы на летний оздоровительный период	Изучение методической литературы по организации работы ДОУ в летний период. СанПиН		Помощь молодому педагогу в составлении плана работы на летний период. Советы по организации планирования и работы в летний период.	План воспитательно-образовательной работы на летний период.
Итоги работы молодого специалиста		Подведение итогов работы за год. Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником.		Отчет о результатах наставнической работы, собеседование по итогам за год. Самоанализ

5. Этапы реализации программы

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

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап. Адаптационный (1 месяц).

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

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности; - выявление особенностей личности педагога.

В зависимости от результатов диагностического этапа разрабатывается **план работы наставника с наставляемым**. Результативность и эффективность реализации плана анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Основной. (6 месяцев).

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация деятельности в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО 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 педагогических действиях.

3 этап: Контрольно-оценочный (1 месяц).

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

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- анализ и самоанализ деятельности; - перспективы дальнейшей работы;
- подведение итогов, выводы.

6. Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как *внутренние*, так и *внешние условия*. Наставник и молодой педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда могут вносить свои коррективы в деятельность наставника и наставляемого: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому есть вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

1. Формализованное неэффективное наставничество.

Формализованное наставничество — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставника, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставника, подавление самостоятельности и инициативности молодого педагога, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде

представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого педагога, проведения им открытого занятия и т. д.

2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем наставляемого.

Для минимизации риска модель «один наставник — один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы.

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения, третий — организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог — наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности. Кроме того, в роли наставника в решение каких-то конкретных проблем наставляемого может выступать куратор программы (например, старший воспитатель). Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого педагога в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

3. Недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДООУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставника, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (грамоты, значки и т.п.).

4. Неготовое отношение молодого педагога к наставнику.

Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

7. Показатели эффективности реализации программы

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 в рамках наставничества осуществляется педагогом – наставником и куратором на начало работы наставнической пары (октябрь), на конец отчётного периода персонализированной программы (май).

Мониторинг программы состоит из этапов:

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы.

Этап 2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы «наставник -наставляемый».

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы;

- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального становления, наставляемого; - анализ и необходимая корректировка сформированной стратегии «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- собрать и проанализировать обратную связь от участников программы (метод анкетирования);

- организовать контроль работы по реализации программы;
- описать особенности взаимодействия наставника и наставляемого;
- определить условия эффективности программы, ее достоинств и недостатков;
- оформить результаты в виде аналитической справки.

Этап 2. Направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы, динамика образовательных результатов.

Цели мониторинга:

- оценка влияния программы на всех участников (изучение личностных характеристик участников программы);
- оценка динамики характеристик образовательного процесса.

Задачи мониторинга:

- провести сравнительный анализ личностных характеристик участников программы (вовлеченность, активность и т.п.);
- провести сравнительный анализ характеристик образовательного процесса на начальном этапе деятельности наставляемого и на итоговом этапе.

В процессе мониторинга участники программы могут использовать по своему усмотрению диагностические материалы, представленные в приложении1 «Комплекс карт для мониторинга профессиональной социализации молодого педагога»

8. Заключение

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

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был

талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов»

С.А. Макаренко.