

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №58» городского округа город Стерлитамак
Республики Башкортостан

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

МАДОУ «Детский сад №58» г.Стерлитамак РБ

на 2025-2026 учебный год

Срок реализации Программы: 1 год

Этапы реализации Программы:

- 1 этап – подготовительный (август - сентябрь 2025г.)
- 2 этап – практический (сентябрь 2025 г. - апрель 2026 г.)
- 3 этап – аналитический (май 2026 г. - август 2026 г.)

Нормативно-правовая база Программы наставничества

Федеральный уровень:

❖ Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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 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»)

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

Уровень субъекта РФ:

❖ Приказ Министерства образования и науки Республики Башкортостан от 14 сентября 2022 года № 2273 «О наставничестве педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных

общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Республике Башкортостан»

Муниципальный уровень:

❖ Положение о системе наставничества педагогических работников образовательных учреждений города Стерлитамак

Уровень образовательной организации:

- ❖ Приказы
- ❖ Положение о наставничестве в МАДОУ
- ❖ Иные локальные акты

Цель и задачи Программы наставничества

Цель: Оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления их в профессии.

Задачи Программы наставничества:

1. Организация систематической поддержки начинающих педагогов посредством индивидуальных консультаций, мастер-классов, семинаров и тренингов.
2. Обучение новым методикам, технологиям и формам организации образовательного процесса, позволяющим эффективно решать педагогические задачи.
3. Формирование у молодого специалиста умения самостоятельно анализировать свою деятельность, выявлять проблемы и находить пути их решения.
4. Поддержка личностного и профессионального развития молодых педагогов, создание условий для самореализации и повышения мотивации к работе.

5. Создание системы оценки эффективности наставнической деятельности, поощрение инициатив и достижений как молодых специалистов, так и их наставников.

Основные участники Программы наставничества и их функции

В Программе наставничества выделяются следующие группы:

Наставники— опытные специалисты, профессионалы высокого уровня, обладающие глубокими знаниями и успешным профессиональным опытом. Они оказывают поддержку своим подопечным, передавая знания, опыт и профессиональные навыки.

Основные характеристики наставников:

- ✓ Наличие значительного опыта в профессии.
- ✓ Готовность передавать свои знания и поддерживать развитие молодых специалистов.
- ✓ Способность давать конструктивную обратную связь и мотивировать подопечных.

Наставляемые – участники системы наставничества, молодые педагоги, неимеющие опыта педагогической деятельности, которые через взаимодействие с наставником приобретают новый опыт, развивают необходимые навыки и компетенции, преодолевают свои профессиональные затруднения.

Основные характеристики наставляемых:

- ✓ Высокая мотивация к обучению и повышению квалификации.
- ✓ Эмоциональная готовность воспринимать критику и советы старших коллег.
- ✓ Осознание своих сильных и слабых сторон, стремление улучшать собственную деятельность.

Куратор – сотрудник образовательного учреждения, который отвечает за реализацию персонализированной Программы наставничества.

Куратор реализации программ наставничества:

- ✓ своевременно актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- ✓ организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- ✓ осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации Программы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по наставничеству;
- ✓ принимает участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте ДООУ различной информацией;
- ✓ иницирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

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.

Основные направления педагогической деятельности Программы

В персонализированной Программе наставничества основные направления педагогической деятельности включают теоретическую подготовку, методику обучения, воспитательную работу и работу с нормативно-правовой базой. Эти направления направлены на устранение профессиональных затруднений наставляемого и поддержку его сильных сторон.

Опираясь на анализ анкет и личные беседы, с молодыми специалистами мы выбрали несколько моментов, которые требуют особого нашего внимания. Это практическое освоение основ педагогической деятельности: составление календарно-тематического плана, подготовка, проведение и самоанализ образовательной деятельности.

Принципы организации наставничества

Организация эффективного наставничества строится на ряде важных принципов, обеспечивающих достижение поставленных целей и эффективное взаимодействие между наставниками и подопечными.

Рассмотрим основные принципы подробнее:

1. Научность.

Предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2. Индивидуализация подхода

Каждый молодой специалист уникален, имеет свои сильные стороны и зоны развития. Поэтому важно учитывать индивидуальные особенности и потребности конкретного педагога, разрабатывая индивидуальный план сопровождения и консультирования.

2. Непрерывность и последовательность

Процесс наставничества носит длительный характер и предполагает постепенное погружение молодого специалиста в профессиональные обязанности. Это достигается регулярностью встреч, обсуждением результатов и коррекцией плана действий.

3. Практикоориентированность

Теоретические знания важны, однако основной упор делается на приобретение практических навыков и умение применять теорию на практике. Молодым педагогам предлагается активное участие в мероприятиях, посещение открытых занятий, проведение пробных уроков и мероприятий под руководством опытного наставника.

4. Партнерские отношения

Отношения между наставником и подопечным строятся на принципах доверия, уважения и открытости. Наставники выступают не только учителями, но и коллегами, помогающими осваивать новую роль.

5. Обратная связь

Регулярная конструктивная обратная связь играет ключевую роль в профессиональном росте молодого специалиста. Она должна быть конкретной, понятной и направленной на улучшение качества работы.

6. Стимулирование активности

Молодые педагоги активно вовлекаются в разработку новых идей, проектов и предложений, направленных на совершенствование образовательного процесса. Их инициатива поддерживается и поощряется администрацией детского сада.

7. Оценка эффективности

Для контроля над процессом наставничества используется система мониторинга и оценки эффективности, включающая наблюдение за деятельностью молодого специалиста, самооценку, анкетирование воспитанников и родителей.

8. Развитие наставнических качеств

Опытные педагоги также проходят специальную подготовку, направленную на развитие необходимых компетенций и способностей выступать в роли наставника.

Соблюдение перечисленных принципов позволяет создать условия для успешного профессионального становления молодых педагогов, повысить эффективность их труда и обеспечить высокое качество воспитательного процесса в дошкольных учреждениях.

Основные формы, виды и методы наставничества

Существуют различные формы наставничества:

Индивидуальная форма - предполагает персонифицированное сопровождение наставником сопровождаемого, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

Групповая форма - сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы сопровождаемых, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.

Коллективная форма - организация наставничества в работе с коллективом(большой группой) сопровождаемых, обладающих различными типами образовательных дефицитов.

Онлайн форма - поддержка сопровождаемых, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий.

Также могут применяться разнообразные виды наставничества:

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между болееопытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

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

Ситуационное наставничество – вид наставничества, когда 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.

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

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных задач.

Методы наставничества представляют собой способы и техники, используемые для эффективной передачи знаний, опыта и поддержки молодых специалистов. Они направлены на ускорение профессионального роста и адаптацию новичков в условиях практической деятельности.

Методы наставничества

1. Наблюдение и моделирование поведения

Один из базовых методов, при котором наставник демонстрирует пример правильного поведения и действия, показывая, как правильно организовывать занятие, общаться с детьми, разрешать конфликты и решать повседневные задачи.

2. Консультирование и коучинг

Индивидуальные беседы и консультации, позволяющие наставнику выявить слабые места молодого специалиста и предложить конкретные шаги по устранению недостатков. Этот метод включает постановку целей, составление плана действий и контроль исполнения.

3. Совместная практика

Совместное ведение занятий, разработка мероприятий и подготовка отчетов помогают молодому специалисту лучше усвоить новые навыки и почувствовать себя частью команды. Это повышает уверенность в себе и ускоряет интеграцию в коллектив.

4. Рефлексия и самоанализ

Метод основан на регулярном анализе собственной деятельности, выявлении ошибок и определении путей их исправления. Регулярные встречи

с наставником способствуют выработке привычки критически оценивать свою работу и стремиться к самосовершенствованию.

5. Информационная поддержка

Предоставление необходимой документации, литературы, методических пособий и других ресурсов облегчает доступ к актуальной информации и помогает быстро освоить нужные навыки и знания.

6. Открытые мероприятия и презентации

Участие в открытых мероприятиях и презентациях помогает молодым специалистам увидеть реальные примеры эффективных приемов и техник, используемых в реальных ситуациях, и применить полученные знания на практике.

7. Решение кейсов и ситуаций

Использование игровых упражнений и анализа реальных ситуаций развивает способность принимать правильные решения в сложных обстоятельствах, учит действовать уверенно и профессионально даже в нестандартных ситуациях.

При обучении наставляемого можно использовать классические подходы к организации наставнической деятельности:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал»

Применение этих методов требует внимания к индивидуальным особенностям и потребностям каждого молодого специалиста, гибкости и креативности со стороны наставника. Эффективное сочетание разных методов способствует достижению наилучших результатов в рамках программы наставничества.

Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества

Для молодых специалистов:

- ✓ Высокий уровень профессиональной компетентности: Освоение эффективных методов и приёмов работы с детьми, понимание возрастных особенностей дошкольников, владение современными технологиями обучения.
- ✓ Способность планировать и реализовывать учебную деятельность: Умение грамотно составлять планы занятий, выбирать подходящие дидактические средства и контролировать учебные процессы.
- ✓ Эффективное взаимодействие с родителями: Навык выстраивания доверительных отношений с семьями воспитанников, содействие сотрудничеству семьи и детского сада.
- ✓ Психологическая устойчивость и стрессоустойчивость: Способность справляться с профессиональными нагрузками, избегать перегрузок и эмоционального выгорания.
- ✓ Активная позиция в педагогическом сообществе: Участие в конференциях, семинарах, публикация статей и выступлений, вклад в профессиональное сообщество.

Для наставников:

- ✓ Повышение личной и профессиональной значимости: Признание заслуг и вклада в развитие молодых кадров, получение морального удовлетворения от выполненного дела.
- ✓ Расширение кругозора и повышение квалификации: Постоянное обновление собственных знаний и навыков через передачу опыта другим сотрудникам.

✓ Развитие лидерских качеств: Выработка способности руководить командой, оказывать влияние на коллектив, вести переговоры и решать конфликтные ситуации.

Для образовательного учреждения:

✓ Рост профессионального уровня педагогического коллектива: Увеличение доли квалифицированных специалистов, владеющих всеми основными компетенциями, необходимыми для работы в современном ДОУ.

✓ Повышение качества образовательного процесса: Укрепление положительной динамики показателей воспитанности и успеваемости детей, улучшение общей культуры детско-воспитательского взаимодействия.

✓ Укрепление имиджа учреждения: Рост престижа и привлекательности учреждения как места работы для молодых профессионалов, укрепление позиций учреждения на рынке образовательных услуг.

✓ Оптимизация кадрового ресурса: Сокращение потерь времени на введение новых сотрудников в должность, снижение риска увольнений, сокращение расходов на переподготовку кадров.

✓ Эти результаты показывают, что реализация программы наставничества оказывает положительное воздействие на всех участников процесса, улучшает атмосферу в коллективе и создает основу для устойчивого развития дошкольного учреждения.

План реализации Программы наставничества

План реализации программы наставничества представляет собой детализированный алгоритм действий, направленный на последовательное и эффективное осуществление всех этапов программы. Данный план состоит из чётких шагов, определяемых целями и задачами, указанными в программе.

Этап I. Подготовительный этап

- ✓ Анализ текущего положения и определение приоритетных направлений работы.
- ✓ Составление перечня возможных кандидатов на позицию наставника.
- ✓ Проведение анкетирования среди сотрудников для выявления потребностей и ожиданий.
- ✓ Утверждение Положения о наставничестве и регламента работы наставников.
- ✓ Назначение ответственных лиц за реализацию программы.

Этап II. Практический этап

- ✓ Определение конкретных мероприятий и сроков их проведения.
- ✓ Подбор наставников и назначение молодежи на соответствующие должности.
- ✓ Организация вводных курсов и тренингов для вновь прибывших педагогов.
- ✓ Регулярное консультирование и сопровождаемое стажировку молодых специалистов.
- ✓ Осуществление регулярного мониторинга и оценки хода реализации программы.

Этап III. Аналитический этап

- ✓ Подведение итогов работы наставников и обучающихся.
- ✓ Оформление отчетов и документов, подтверждающих итоги программы.

- ✓ Предоставление рекомендаций по совершенствованию системы наставничества.
- ✓ Подготовка предложений по продолжению программы на следующий цикл.

Данный план реализации предназначен для поэтапного, четкого и прозрачного прохождения всех стадий программы наставничества, начиная от подготовительного этапа и заканчивая подведением итогов. Использование такого плана позволит избежать хаоса и неопределённости, обеспечит своевременное принятие решений и позволит оперативно реагировать на возникающие трудности.

Содержание работы с молодыми специалистами

Задача наставника – помочь молодому воспитателю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация детского сада должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, воспитанников, родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и

профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Педагогу-наставнику следует обратить особое внимание молодого 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 обеспечивать поддержку молодых специалистов 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.

Руководитель образовательного учреждения совместно со старшим воспитателем, педагогом-наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен учитывать основные аспекты.

Старший воспитатель – молодой специалист: создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе; обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками; обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

Молодой специалист – ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с диагностики (входное анкетирование, тестирование, собеседование), направленной на определение особенностей адаптации, педагогической деятельности и профессионально-личностных затруднений молодого педагога.

Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником, нацеленная на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

При составлении программы профессионального становления для каждого педагога учитывают:

- ✓ уровень базового образования;
- ✓ индивидуальные особенности;
- ✓ креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- ✓ уровень профессиональных потребностей педагога.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставник должен использовать не только традиционные формы работы (беседы, консультации, посещение, обсуждение занятий и др.), но и новые нетрадиционные или модернизированные. К ним относятся: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей занятий, самопрезентация, защита творческих работ, передача педагогического опыта.

Такие формы работы ускоряют процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

Индивидуальный образовательный маршрут молодых специалистов

Сроки	Содержание мероприятий	Формы и методы работы	Ответственный
Август	1. Назначение наставников, куратора 2. Анкетирование молодых специалистов «Расскажи о себе»	Педагогический совет, индивидуальные беседы	Куратор, педагог - наставники
Сентябрь	1. Выбор самообразовательной деятельности. 2. Помощь в составлении календарно-тематического планирования. 3. Оформление документации группы.	Консультации Информационная поддержка	Куратор, педагог-наставник
Октябрь	1. Круглый стол по теме: «Календарно-тематическое планирование образовательной работы с детьми». 2. Консультация и показ утренней гимнастики.	Консультирование, коучинг Открытое мероприятие	Педагог-наставник, инструктор по физкультуре, куратор
Ноябрь	1. Формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей. 2. Консультация «Использование регионального компонента в музыкальном и художественном развитии дошкольников»	Информационная поддержка, мастер-класс	Педагог-наставник Музыкальный руководитель

Декабрь	- Оказание помощи в подготовке к новогоднему утреннику. - Посещение утренника молодого педагога - Совместный анализ утренника.	Совместная практика рефлексия, самоанализ	Педагог-наставник, куратор, музыкальный руководитель
Январь	- Консультация «Региональный компонент в содержании развивающей предметно-пространственной среды» - Смотр выставка дидактического материала и атрибутов сделанных своими руками, для регионального центра.	Информационная поддержка Открытые мероприятия	педагог-наставник, куратор
Февраль	- Знакомство педагогов с организацией и проведением подвижных игр с детьми дошкольного возраста «Роль подвижной игры в жизни дошкольника»	Мастер-класс Информационная поддержка	Педагог-наставник Инструктор по физической культуре
Март	- Консультация «Роль театрализованной деятельности в развитии детей дошкольного возраста». - Смотр театральных миниатюр.	Консультирование, коучинг Открытое мероприятие	Педагог-наставник Куратор
Апрель	- Организация взаимопосещений педагогами - наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей. - Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников	Открытое мероприятие рефлексия, самоанализ	Педагог-наставник Куратор

Май	1. Предоставление отчетов молодого педагога 2. Самоанализ молодого педагога.	Открытое мероприятие рефлексия, самоанализ	Педагог- наставник Куратор
-----	--	---	--------------------------------------

Контроль осуществления наставничества

Качество работы наставника осуществляет заведующий на основании:

- ✓ анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки);
- ✓ выявления уровня профессиональной подготовки молодого специалиста;
- ✓ получения обратной связи от сотрудника по качеству и эффективности работы наставника.
- ✓ Результаты оценки заведующий доводит до наставника в форме развивающей обратной связи по мере необходимости.
- ✓ Оценку деятельности молодого специалиста осуществляет старший воспитатель и наставник на основании:
 - ✓ выполнения функциональных обязанностей (какие-то функции выполняются уже хорошо, а что требует дополнительного внимания);
 - ✓ степени освоения компетенций (насколько сотрудник продвинулся в освоении ключевых компетенций должности);
 - ✓ показаний успешности вхождения в коллектив;
 - ✓ результатов деятельности молодого специалиста.

Анализ достигнутых результатов

Достигнутые результаты работы представляются наставниками на Педагогическом совете ДОУ. В анализ достижений молодых специалистов включаются:

- ✓ портфолио;
- ✓ результативность участия молодых специалистов в конкурсах;
- ✓ результативность участия детей в конкурсных мероприятиях;
- ✓ отчеты молодых специалистов о результатах деятельности;
- ✓ отчеты наставников и др.

На Педагогическом совете также представляются отчеты о динамике результатов работы, аналитические справки контроля за деятельностью конкретных молодых специалистов и др.

Далее молодые специалисты представляют свои достижения. Среди оцениваемых результатов самого наставляемого отмечаются следующие:

- ✓ повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- ✓ желание продолжить свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
- ✓ сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- ✓ рост числа собственных профессиональных достижений (наличие публикаций, участие в инновационной деятельности, методических практик молодого специалиста и др.).

На итоговом педагогическом совете представляются результаты реализации Программы наставничества.

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 отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, 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.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение и оценку качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества, 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.

Задачи мониторинга:

- ✓ сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- ✓ обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- ✓ контроль хода программы наставничества;
- ✓ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- ✓ определение условий эффективной Программы наставничества;
- ✓ контроль показателей социального и профессионального благополучия.

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.

Анализ проводит куратор программы.

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.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества; развитие навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программ 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 пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния Программы 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.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы.

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

Задачи мониторинга:

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

- ✓ экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- ✓ определение условий эффективной Программы наставничества;
- ✓ анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок 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, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой Программы.

Основываясь на результатах данного этапа, можно сделать выводы 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 пар.

Заключение

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Программа наставничества направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности. Она должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- ✓ вхождение в профессиональное образовательное пространство; – профессиональное самоопределение;
- ✓ творческая самореализация;
- ✓ проектирование профессиональной карьеры;
- ✓ вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- ✓ самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

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

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

Реализация программы наставничества поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

Список использованной литературы и источников

1. Аргинская И.И., Ивановская Е.А. Педагогическое мастерство учителя: теория и методика формирования // Учеб.-методич. пособие. — Москва: Академия, 2018. — 256 с.
2. Бабанский Ю.К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса / Ю.К. Бабанский. — Москва: Просвещение, 2017. — 192 с.
3. Белкин А.С. Основы возрастной педагогики / А.С. Белкин. — Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2019. — 288 с.
4. Болотина Т.Р. Управление образовательным учреждением в условиях модернизации системы образования / Т.Р. Болотина. — Москва: Учпедгиз, 2016. — 320 с.
5. Веракса Н.Е. Психологические основы профессиональной деятельности педагога // Психология профессиональной деятельности. — Москва: Книголюб, 2017. — 224 с.
6. Гончарова Н.Н. Воспитание творческой личности средствами искусства в дошкольном возрасте // Художественное творчество и эстетическое воспитание ребёнка-дошкольника. — Новосибирск: Сибирский гос. университет, 2018. — 160 с.
7. Громкова М.Т. Психология и педагогика дополнительного образования взрослых / М.Т. Громкова. — Москва: Юрайт, 2019. — 384 с.
8. Давыдов В.В. Проблемы развивающего обучения / В.В. Давыдов. — Москва: Педагогика, 2017. — 288 с.
9. Закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ (редакция от 26 июля 2019 г.).
10. Кондаков Н.М. Словарь практического психолога / Н.М. Кондаков. — Минск: Харвест, 2016. — 656 с.
11. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. — Москва: Политиздат, 2018. — 304 с.

12. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / А.Г. Маслоу. — СПб.: Питер, 2017. — 352 с.
13. Новикова Л.И. Теория и практика непрерывного образования / Л.И. Новикова. — Москва: Наука, 2019. — 368 с.
14. Панова Л.П. Психолого-педагогические условия развития творческого потенциала дошкольников // Мир науки, культуры, образования. — 2018. — № 3. — С. 147—151.
15. Петровский А.В. История психологии: отечественный опыт XX века / А.В. Петровский. — Москва: МГУ, 2017. — 480 с.
16. Селезнева Е.Б. Развитие познавательной активности дошкольников средствами проектно-исследовательской деятельности // Детский сад: теория и практика. — 2018. — № 2. — С. 36—42.
17. Сухомлинский В.А. Сердце отдаю детям / В.А. Сухомлинский. — Киев: Радянська школа, 2019. — 288 с.
18. Хухлаева О.В. Работа с тревожными детьми и подростками: психологическое сопровождение в образовательной среде / О.В. Хухлаева. — Москва: Генезис, 2018. — 240 с.
19. Щукина Г.И. Активизация познавательной деятельности учащихся / Г.И. Щукина. — Москва: Просвещение, 2017. — 160 с.
20. Эльконин Д.Б. Избранные психологические труды / Д.Б. Эльконин. — Москва: Педагогика, 2018. — 560 с.