

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Муромцевский детский сад №4 комбинированного вида»  
Муромцевского муниципального района Омской области  
(Муромцевский детский сад №4)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
**по организации наставничества**  
**с молодыми специалистами**  
**Муромцевского детского сада №4**  
**на 2024-2027 учебный год**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

		стр.
Паспорт программы		3
1.	Пояснительная записка	6
2.	Цели и задачи наставничества	6
3.	Планируемые результаты	7
4.	Методологическая основа Программы	7
5.	Сроки реализации Программы	7
6.	Этапы реализации Программы	7
7.	Содержание программы	8
8.	Условия эффективного наставничества	9
9.	Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом	9
Приложение 1. Положение «О наставничестве»		
Приложение 2. Индивидуальный план наставничества		
Приложение 3. Отчет об итогах наставничества		
Приложение 4. Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов		
Приложение 5. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога		
Приложение 6. Дорожная карта		

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества с молодыми специалистами дошкольного учреждения
Организация исполнитель	муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Муромцевский детский сад №4 комбинированного вида» Муромцевского муниципального района Омской области
Адрес организации исполнителя	646430 Омская обл., Муромцевский район, р. п. Муромцево, ул.Зеленая, дом 22.
Телефон	8(381-58) 23-227
Факс	-
Ф.И.О. составителя	Волкова Наталья Дмитриевна
Должность	Старший воспитатель ДООУ
Целевая группа	Молодые специалисты, педагоги с небольшим опытом работы в дошкольном учреждении
Цель программы	Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства
Задачи программы	<p>Помочь молодому педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации;</p> <p>2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;</p> <p>3. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;</p> <p>4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;</p> <p>5. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.</p>
Краткое содержание программы	<p>В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию работы наставник-педагог.</p> <p>Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ДООУ. Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.</p>

<p>Актуальность программы</p>	<p>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.</p>
<p>Новизна программы</p>	<p>Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.</p>
<p>Планируемые результаты программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении</li> <li>2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы;</li> <li>3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;</li> <li>4. Совершенствование приемов, методов работы;</li> <li>5. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий;</li> <li>6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов Муромцевского района Омской области, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.</li> </ol>

## **1. 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. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает

одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении 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.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Становление молодого специалиста, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

## **2. Цели и задачи наставничества**

Цель наставничества - создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства.

Задачи наставничества:

1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации;
2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;
3. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
5. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

### **3. Планируемые результаты**

1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.
3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
4. Совершенствование приемов, методов работы.
5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

### **4. Методологическая основа Программы**

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально профессионального становления - работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

### **5. Сроки реализации Программы**

Срок реализации Программы - 3 года. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

### **6. Этапы реализации Программы**

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

#### **1-й этап - организационный**

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет профессиональные затруднения.

#### **Содержание этапа:**

- Создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве (приложение 1).

- Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов (приложение 2).
- Проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений (приложение 3).
- Составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами (приложение 4).

## **2 Этап - внедренческий**

**Задача этапа:** реализация основных положений Программы.

### **Содержание этапа:**

- Организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве (приложение 1).
- Реализация плана работы с молодыми педагогами.
- Проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов.
- Изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога.
- Ведение портфолио молодого педагога.

## **3 этап - аналитический**

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

### **Содержание этапа:**

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

## **7. Содержание программы:**

### **1. Адаптация молодого педагога**

Реализация этой части программы предусматривает помощь начинающему педагогу в преодолении неизбежных профессиональных и психологических затруднений в процессе адаптации.

### **2. Методическое сопровождение молодого педагога в организации образовательного процесса.**

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение молодыми педагогами нормативно-правовой базы, действующих государственных программ в области образования, знакомство с документацией образовательного учреждения; изучение вопросов составления рабочих программ, ОД, проводимой Педагогами первой и высшей категории, с их последующим анализом и т.д. Важно научить начинающих педагогов правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса. Обращает на себя внимание значительный разрыв в интенсивности трудностей при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодых педагогов организовать

воспитательно-образовательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание.

## **8. Условия эффективного наставничества**

Учитывая многолетний педагогический опыт, педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

- Взаимной заинтересованности сторон;
- Административного контроля за процессом наставничества;
- Подведением промежуточных результатов сотрудничества.

## **9. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом**

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.

2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

## **Положение**

**«О наставничестве Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Муромцевский детский сад №4 комбинированного вида» Муромцевского муниципального района Омской области присмотра и оздоровления с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур» Муромцевского муниципального района Омской области**

### **1. Общие положения.**

- 1.1. Дошкольное наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами и воспитателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или со специалистами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.
- 1.2. Наставничество в ДОУ предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного воспитателя по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения.
- 1.3. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.
- 1.4. Действие настоящего положения распространяется на педагогов и специалистов учреждения.
- 1.5. Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.
- 1.6. Срок данного положения не ограничен. Действует до принятия нового.

### **2. Цели и задачи наставничества.**

- 2.1. Цель наставничества в ДОУ - оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении; формирование в ДОУ кадрового ядра.
- 2.2. Задачи наставничества в ДОУ:
  - привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДОУ;
  - ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
  - способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ;
  - организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам: в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса;
  - проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;
  - формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
  - формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения;
  - формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

### **3. Организационные основы наставничества.**

- 3.1. Наставничество в ДОУ организуется на основании приказа заведующего.
- 3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель заведующего по

воспитательной работе (далее по тексту заместитель заведующего) и руководитель ДОУ.

3.3. Руководитель ДОУ выбирает наставника из наиболее подготовленных специалистов, воспитателей по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.4. Наставник может иметь одновременно не более трёх подшефных педагогов.

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях экспертной группы, согласовываются с заведующим ДОУ и утверждаются на педагогическом совете ДОУ.

3.6. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации Педагогического Совета, приказом заведующего ДОУ с указанием срока наставничества (не менее одного года).

3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников ДОУ:

- воспитателей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ;
- специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;
- воспитателей, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- воспитателей, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности в определенной группе (по определенной тематике).

3.9. Замена наставника производится приказом заведующим ДОУ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.10. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

3.11. Для мотивации к работе наставнику устанавливается надбавка к заработной плате из стимулирующего фонда в соответствии с Положением.

За успешную работу наставник отмечается заведующим ДОУ по действующей системе поощрения вплоть до представления к почетным званиям.

3.12. По инициативе наставников может быть создан орган общественного самоуправления - Совет наставников.

#### **4. Содержание наставничества.**

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2. Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого специалиста;
- отношение молодого специалиста к проведению образовательной деятельности, коллективу ДОУ, воспитанникам и их родителям; его увлечения, наклонности.

4.3. Вводить в должность.

4.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательной деятельности, мероприятий.

4.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального

становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения непосредственно образовательной деятельности, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

4.6. Развивать положительные качества молодого специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в ДООУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

4.7. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.8. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

4.9. Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

## **5. Права наставника.**

5.1. Подключать с согласия заведующего ДООУ (заместителя заведующего), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

## **6. Обязанности молодого специалиста.**

6.1. Изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы ДООУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.

6.2. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.3. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6.4. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.5. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и заместителем заведующего.

## **7. Права молодого специалиста.**

7.1. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

7.2. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.4. Посещать методические мероприятия, связанные с педагогической деятельностью.

7.6. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

### **8. Руководство работой наставника.**

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя заведующего по ДОУ.

8.2. Старший воспитатель ДОУ обязан:

- представить назначенного молодого специалиста воспитателям ДОУ, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;

- посетить отдельные занятия и мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;

- оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы молодыми специалистами;

- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ДОУ;

- определить меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет заместитель заведующего, заведующий ДОУ.

### **9. Документы, регламентирующие наставничество.**

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;

- приказ заведующего ДОУ об организации наставничества;

- годовые планы работы ДОУ;

- протоколы заседаний Педагогического Совета, группы наставников, на которых рассматривались вопросы наставничества;

- методические рекомендации по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН наставничества**

Ф.И.О. молодого специалиста \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Отчетный период \_\_\_\_\_

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1.	Составление и утверждение индивидуального плана наставничества	Не позднее 2-й недели	
2.	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
5.	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста		
6.	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		
7.	Получение консультативной помощи в работе		
8.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи		
9.	Подготовка к аттестации молодого специалиста		
10.	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		
11.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

**Отчет  
об итогах наставничества**

Молодой  
Специалист \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Образование \_\_\_\_\_

Профессия (должность) \_\_\_\_\_

Периоды наставничества с «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

по «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Рекомендации: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_  
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

---

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен:

**Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов**

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

**Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества. 4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в творческой, инновационной работе.
11. Осуществление самовоспитания и самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.

### Дорожная карта реализации программы наставничества

**Основные задачи:**

- выполнение государственного задания по развитию института наставничества;
- внедрение лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для педагогов и молодых специалистов;
- продвижение идей наставничества в информационном поле;
- сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательной организации;
- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
<b>Организационно-методическое сопровождение деятельности</b>				
Разработка системы (целевой модели) наставничества и дорожной карты в дошкольной организации	Январь, 2025г.	Наличие системы (целевой модели) наставничества	Приняло участие 95 % педагогов	Заведующий, старший воспитатель, педагоги
Изучение и систематизация имеющихся нормативных документов по проблеме наставничества.	Январь-февраль 2025г.	Приняло участие 100 % педагогов		Заведующий, старший воспитатель
Разработка пакета локальных актов по реализации системы наставничества педагогических работников: - приказ «Внедрение целевой модели наставничества - приказ об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ДОО; - приказы о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них	Февраль 2025г.	Локальные акты		Заведующий, старший воспитатель

дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;				
Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей в ДОУ. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых (педагогов испытывающих трудности, молодых педагогов) и заинтересованных в наставничестве (педагогов, имеющих категорию) сотрудников ДОУ. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества (Педагог – педагог)	Февраль-март 2025г.	Утверждена форма наставничества в ДОУ	Приняло участие 90% педагогов	Заведующий, старший воспитатель, педагоги
Информирование педагогов о возможностях и целях целевой модели наставничества. Проведение педагогического совета. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.	Март 2025г.	Актуализация базы наставников	Приняло участие 100 % педагогов	Заведующий, старший воспитатель
Формирование базы наставляемых из числа Педагогов. Сбор данных о наставляемых (педагогов испытывающих трудности, молодых педагогов). Сбор информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы.	В течение всего периода реализации	Сформирована база наставляемых	Количество участников, охваченных системой	старший воспитатель
Формирование базы наставников из числа Педагогов. Сбор данных о наставниках (педагогов, имеющих категорию) Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	В течение всего периода реализации	Сформирована база наставников	Наставничества не менее 10% от общего количества педагогических	старший воспитатель

			работников	
<p>Формирование наставнических пар или групп</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Выявление наставников,</li> <li>• входящих в базу потенциальных наставников</li> <li>• Провести анализ базы наставников и</li> <li>• выбрать подходящих для конкретной программы.</li> <li>• Обучение наставников для работы с наставляемыми в форме консультаций и практикумов.</li> <li>• Составление планов индивидуального</li> <li>• развития наставляемых, индивидуальные</li> <li>• траектории обучения.</li> </ul>	Март 2025г.	Сформированы наставнические пары или группы	Приняло 100% участников целевой модели наставничества	старший воспитатель
Реализация индивидуальных планов	В течение всего периода	Индивидуальные планы, реализованные менее чем на 90%, участие в реализации		Старший воспитатель, наставники
<b>Программно-методическое сопровождение деятельности</b>				
Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы (системы) наставничества для каждой из наставнической групп	Апрель – сентябрь 2025г.	Программные, методические и дидактические материалы		старший воспитатель, инициативная группа
Разработка формы диагностической анкеты, исходя из индивидуальных особенностей и потребностей наставляемого и ресурсов наставника для последующего мониторинга эффективности реализации целевой модели наставничества	Апрель – сентябрь 2025г.	Формы диагностической анкеты для каждой сформированной группы/пары		старший воспитатель, инициативная группа
Разработка методики оценки эффективности системы наставничества педагогических работников в ДОУ	Апрель – сентябрь 2025г.	система наставничества педагогических работников ДОУ	Методика оценки эффективности	старший воспитатель, инициативная группа
Разработка персонализированных программ	Май – октябрь	Программа наставничества в ДОУ		старший воспитатель,

наставничества для каждой пары	2025г.			инициативная группа
<b>Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг</b>				
Организация диагностики компетенций, возможностей наставников потребностей наставляемых	В течение всего периода	Сравнительные таблицы по учету изменений	Диагностика пройдена 100% участников целевой модели наставничества	Старший воспитатель
Осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества	В течение всего периода	Реестр учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставничества		Заведующий, старший воспитатель
Организация обучения педагогических работников (наставников), в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.	Сентябрь-ноябрь 2024г.	Методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.	Обучено 100 % участников целевой модели наставничества	Заведующий, старший воспитатель
<b>Информационное сопровождение деятельности</b>				
Выступление на педагогическом совете с презентацией о реализации целевой модели наставничества, проведение анкетирования	Январь 2025г.	Протокол педагогического совета;	в педагогическом совете приняло участие не менее 100 % специалистов от общего количества педагогического состава, создан реестр потенциальных наставников из числа специалистов ДОУ	Заведующий, старший воспитатель

Информационное освещение информации о внедрении и реализации целевой модели наставничества на сайтах образовательной организации	в течение всего периода	Публикации на электронных ресурсах, сайте ДООУ	Старший воспитатель
--	-------------------------	--	---------------------

Проведение фотосессий, выпуск открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники»	в течение всего периода	Фотогалерея	Приняло участие 90 % педагогов	старший воспитатель, инициативная группа
Участие в профессиональных конкурсах педагогов-наставников, занятых в реализации наставничества	в течение всего периода	Конкурсные материалы	Приняло 90% участников целевой модели наставничества	старший воспитатель, инициативная группа, наставники, наставляемые
Участие в семинарах, вебинарах педагогов-наставников	в течение всего периода	Сертификаты подтверждающие участие	Приняло 90% участников целевой модели наставничества	старший воспитатель, инициативная группа, наставники
Формирование кейсов успешных практик наставничества педагогических работников в МАДОУ	Февраль – апрель 2025г.	Кейсы успешных практик		старший воспитатель, инициативная группа, наставники, наставляемые
Трансляция успешных практик по реализации системы наставничества педагогических работников для руководителей ДОУ города Братска «Управленческие идеи»	Апрель 2025г.	Материалы практик	Приняло 90% участников целевой модели наставничества	Заведующий, старший воспитатель, инициативная группа, наставники, наставляемые
Трансляция успешных практик по реализации системы наставничества педагогических работников на разного уровня мероприятиях	Сентябрь – декабрь 2024г.	Материалы практик	Приняло 90% участников целевой модели наставничества	старший воспитатель, инициативная группа, наставники, наставляемые
Информационное освещение о внедрении и реализации системы наставничества педагогических работников в ДОУ (о лучших практиках, о лучших наставниках, представление кейсов)	Декабрь 2024г.	Размещение информации на сайте ДОУ		Старший воспитатель
<b>Управление реализацией целевой модели наставничества на уровне образовательной организации</b>				
Контроль реализации мероприятий в установленные сроки	в течение всего периода	Реализовано 90-100% мероприятий в установленные сроки		Старший воспитатель

Создание условий для участия в региональных и всероссийских тематических	в течение всего периода	Не менее 75% участников ЦМН приняли участие в региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях	старший воспитатель, наставники
--	-------------------------	---	---------------------------------

событиях/конкурсах/фестивалях				
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Декабрь 2024г.	Листы регистрации	Приняло 100% участников целевой модели наставничества	старший воспитатель, наставники, наставляемые
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Декабрь 2024г.	Анкеты, справки	Приняло 100% участников целевой модели наставничества	Старший воспитатель
Мониторинг реализации и эффективности программ наставничества педагогических работников в ДОУ	Декабрь 2024г.	Информационная справка Опросные листы, анкеты	Приняло 100% участников целевой модели наставничества	старший воспитатель, наставники, наставляемые
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Декабрь 2024г.	Аналитическая справка, электронные кейс-папки с материалами		старший воспитатель, наставники, наставляемые

**Литература:**

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение.М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ.М.2004
3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада.М.1990
4. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ.М.2004.
5. Журналы «Управление ДОУ» № 1, 4,