

ПРИНЯТА
на Педагогическом совете
ГБОУ СОШ №1 «Образовательный
центр» с. Сергиевск структурного
подразделения детский сад «Радуга»
протокол № 1 от 31.08.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ №1
«Образовательный центр»
с. Сергиевск
_____ О.А. Веселова

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы №1 «Образовательный
центр» имени Героя Советского Союза П.М. Ганюшина с. Сергиевск
муниципального района Сергиевский Самарской области

Структурное подразделение детский сад «Радуга»

Сергиевск 2022г

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	стр 3
Характеристика проблем.....	стр 4
Пояснительная записка.....	стр 4
Цель Программы.....	стр 4
Основные задачи работы педагога-наставника.....	стр 6
Основные принципы Программы.....	стр 6
Функции наставника.....	стр 7
Критерии отбора наставников.....	стр 8
Сроки и этапы реализации Программы.....	стр 10
Формы и методы работы с молодыми педагогами.....	стр 12
Перечень программных мероприятий.....	стр 13
Журнал наставника.....	стр 15
Механизм реализации Программы.....	стр 18
Оценка ожидаемой эффективности реализации Программы.....	стр 20

Введение

Детский сад сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является его педагогический коллектив.

За последние годы статистика неумолима: педагогический состав дошкольных образовательных учреждений стремительно «стареет». В них работают педагоги с большим стажем работы, для части которых в скором времени будет характерно «профессиональное выгорание». Отсутствие молодых специалистов с их новыми идеями и знаниями все-таки является отрицательным фактором.

Профессиональная адаптация педагога - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установления взаимоотношений с педагогическим, родительским коллективами, с воспитанниками. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление воспитателя в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе. Молодой воспитатель, начинающий свою педагогическую деятельность в детском саду, нередко теряется. Знаний, полученных в СУЗе, ВУЗе, достаточно, но практика показывает, что начинающим воспитателям не хватает педагогического опыта.

Начинающие самостоятельную деятельность педагоги обнаруживают, какой огромный объем работы им предстоит выполнить в кратчайшие сроки: написать тематические планы, подготовить планы занятий, занять статусное положение в коллективе, наладить отношения с воспитанниками, коллегами, администрацией, родителями. Многие молодые воспитатели боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать, создавать необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для их профессионального роста и более легкой адаптации в коллективе.

Характеристика проблем

Как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

- старение кадрового состава;
- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;

- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы;
- неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными образовательными стандартами.

Проведенный ретроспективный и перспективный анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции. В целях развития кадрового потенциала, сохранения в учреждении лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для пополнения Учреждения новым поколением воспитателей необходимо внедрить систему наставничества. Также решением может стать реализация мер по привлечению молодых кадров в систему дошкольного образования, мотивации и стимулированию педагогических кадров, направленных на повышение качества обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста. Миссия современного образования - не просто соответствовать реалиям текущего момента, но и определять и конструировать будущее. Исполнение этой миссии требует определения собственной стратегии и тактики инновационного развития кадрового потенциала, Учреждения. Исходя из проведенного анализа состояния системы работы учреждения и актуальных проблем, возникла необходимость в разработке целевой Программы по организации наставничества.

Пояснительная записка.

Целевая программа по организации наставничества в СП ДС «Радуга» (далее по тексту Программа) направлена на обеспечение профессионального роста молодых педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

Цель Программы: Создание условий для развития кадрового потенциала образовательного учреждения в соответствии с ФГОС ДО.

Задачи Программы:

- способствовать успешной адаптации молодого педагога в педагогической деятельности;
- формировать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса;
- совершенствовать качество воспитательно-образовательного процесса путём повышения профессионального мастерства молодых специалистов;
- способствовать повышению у педагогов уровня развития коммуникативных умений посредством практических упражнений;
- предоставить возможность педагогам провести самооценку коммуникативных способностей;
- мотивировать педагогов на развитие и совершенствование своих коммуникативных умений;
- обучить навыкам преодоления ситуаций профессионального стресса.

Привлечение молодых специалистов к работе в образовательном учреждении не менее чем на 10%, путем участия в ярмарке вакансий Сергиевского

губернского техникума и тесного взаимодействия со службой занятости населения.

Молодой педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в дошкольных образовательных учреждениях. Молодые педагоги не владеют техникой и технологией педагогической деятельности. Педагогам, не имеющим опыта работы, трудно написать план, организовать работу с детьми, найти точки взаимодействия с родителями. А значит, молодых педагогов надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

И именно поэтому целенаправленно управлять процессом развития личности молодых педагогов должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

Молодой педагог — работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога - наставника.

В СП ДС «Радуга» (далее по тексту – ДС) это:

- Педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;
- Педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3 лет;
- Педагоги, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности, организации детей в разных видах деятельности в определенном дошкольном возрасте.

Наставник— опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.

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

Реализация Программы наставничества с молодыми специалистами строится с учетом деятельности педагога:

«Педагог – педагог» – обеспечение молодого специалиста необходимыми знаниями, умениями, навыками, которые обеспечат прохождение адаптации молодого специалиста в профессии в лёгкой степени; обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками успешного взаимодействия в коллективе.

Цель работы педагога-наставника: Создание в ДС необходимых условий для профессионального роста молодых педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Основные задачи работы педагога-наставника:

- удовлетворить потребность молодых педагогов ДС в непрерывном образовании и оказывать им помощь в преодолении различных затруднений;

- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;
- помочь молодым специалистам внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс ДС;
- обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых педагогов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- планирование карьеры молодых педагогов;
- приобщать молодых педагогов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций Учреждения.

Основные принципы Программы:

- добровольность и целеустремленность работы;
- морально – психологическая контактируемость педагога - наставника и молодого педагога;
- доброжелательность и взаимное уважение;
- согласованность содержания работы педагога - наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием календарно-тематического плана по образовательным областям и плану работы;
- направленность плановой деятельности педагога - наставника на воспитание и профессиональное становление молодого педагога.

Направления:

- Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
- Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
- Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно- образовательного процесса.
- Разработка и обсуждение планирования.
- Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.
- Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

Предмет наставничества:

- Ускорение процесса профессионального становления педагога, развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- Способствование успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДС;
- Организация психолого-педагогической поддержки и оказание помощи начинающим педагогам в:
 - проектировании и моделировании образовательной деятельности;
 - проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;
 - формировании умений теоретически обоснованно выбора средств, методов и организационных форм образовательной деятельности;
 - формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировании создавать условия для их решения;
 - формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

Функции наставника:

- определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним составляет план его профессионального становления; помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности;
- проверяет усилия подшефного, дает нужные советы и рекомендует необходимую литературу;
- вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих воспитателей и воспитателей –новаторов ДС и затем анализирует их;
- привлекает молодого специалиста к разработке технологических карт и различного рода учебно-методической документации;
- учит составлению рабочей программы и других учебно-методических документов;
- знакомит с нормативными документами по организации работы, с гигиеническими требованиями к условиям обучения дошкольников;
- посещает ООД молодого специалиста, режимные моменты, досуговую деятельность у своего подшефного и проводит их разбор;
- выносит на обсуждение на заседании МО педагогическую деятельность молодого специалиста и план мероприятий по ее дальнейшему совершенствованию.

Качественные характеристики наставника.

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.
2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».
4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.

5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.

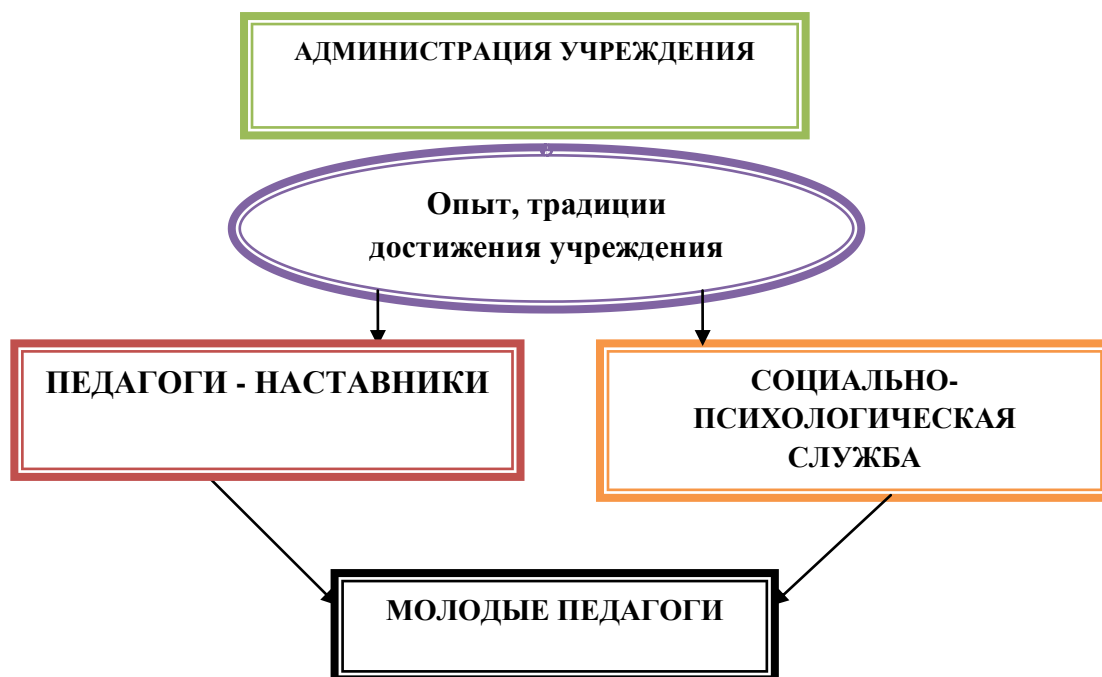
6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

Критерии отбора наставников.

Квалификация сотрудника	Педагог первой или высшей квалификационной категории.
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности – 100% усвоения детьми программного материала; отсутствие жалоб от родителей (законных представителей); обеспечение уровня подготовки воспитанников, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.
Профессиональные знания и навыки	Умение эффективно налаживать взаимоотношения со всеми участниками образовательного процесса Должен иметь Доскональные знания: Приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации; законов и иных нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенции о правах ребенка; Педагогики и психологии; психологии отношений, Индивидуальных и возрастных особенностей детей, возрастной физиологии, методов и форм мониторинга деятельности воспитанников; педагогической этики; теории и методики воспитательной работы, организации свободного времени воспитанников; методами управления образовательными системами; современных педагогических технологий продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентного подхода; методов убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основ экологии, экономики, социологии; основы работы с текстовыми редакторами,

	электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием;
Профессионально важные качества личности	<p>умение обучать других</p> <p>умение слушать</p> <p>умение говорить (грамотная речь)</p> <p>аккуратность, дисциплинированность</p> <p>ответственность</p> <p>ориентация на результат</p> <p>командный стиль работы</p>
Личные мотивы к наставничеству	<p>потребность в приобретении опыта управления людьми</p> <p>желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам)</p> <p>потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации</p>

Наставничество в детском саду можно представить в виде схемы:



Сроки и этапы реализации Программы

Программа рассчитана на 1 год и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Этапы работы	Формат деятельности по сопровождению
Первый этап сопровождения «Руководство процессом»	
Диагностический	Определение возможностей педагога, выявление личностных качеств Итоги диагностики заносятся в индивидуальный план прохождения образовательного маршрута молодого воспитателя.
Мотивационно - прогностический	Мотивация педагога на саморазвитие, построение циклограммы индивидуальной работы с педагогом
Когнитивный	Оказание адресной помощи педагогу
Регулятивно - оценочный	Формирование аналитических умений: анализ занятий, самоанализ
Диагностический	Выявление роста потенциальных возможностей педагога и затруднений
Второй этап сопровождения «Творческий поиск»	
Личностно - ориентированный	Выбор методического направления деятельности
Деятельностный	Активная деятельность педагога по самообразованию в соответствии с выбранным направлением (самостоятельный творческий поиск в

	режиме качества)
Третий этап сопровождения «Руководство качеством»	
Диагностический	Диагностический
Деятельностный	Мотивационно - прогностический
	Когнитивный
	Регулятивно - оценочный
	Диагностический

На первом этапе сопровождения определяются возможности педагога, выявляются его личностные качества, мотивация педагога на саморазвитие. Оказывается адресная помощь педагогу, формируются аналитические умения: анализ занятий, самоанализ. Выявляется рост потенциальных возможностей педагога.

На втором этапе сопровождения педагог выбирает методическое направление деятельности. Ведется активная деятельность педагога по самообразованию в соответствии с выбранным направлением.

На третьем этапе (диагностическом) определяется результативность сопровождения по развитию компетентности педагога.

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап - период адаптации: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

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

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

Содержание работы:

- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
- Повышение своего профессионального мастерства, - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства.
- Привлечение к показу занятий на уровне детского сада.
- Приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов.
- Диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги.
- Проведение семинаров-практикумов по темам.

На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне учреждения.

III этап – складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Формы и методы работы с молодыми педагогами

Процесс повышения профессионализма молодых педагогов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальных особенностей;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- имеют ли практический опыт с детьми;

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов, используются разные формы и методы работы.

Формы и методы работы с молодыми педагогами



Перечень программных мероприятий

Примерный План работы с молодым педагогом педагога – наставника на учебный год

Форма проведения	Тема	Основные вопросы содержания	Дата проведения	Наглядность / отчётность
Анкетирование молодого педагога		– Выявить уровень притязаний молодого педагога к педагогической деятельности.	сентябрь	Анкета / анализ анкет
Педагогический совет №1 «Организационный»		– Утверждение списка педагогов – наставников и молодых педагогов	сентябрь	Протокол педагогического совета, приказ о решении педагогического совета
Консультация	Наставничество, как элемент системы развития персонала в учреждении	Разработка плана работы педагогов - наставников	сентябрь	График и план работы наставников
Беседа. Консультация	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение: – Нового Федерального "Закона об образовании в Российской Федерации" №273 – Ф 3 от 21 декабря 2012г. – СанПиН 2.4.1.3049-13 от 30 июля 2013г. – «Порядок организации и осуществление образовательной деятельности по основной образовательной программе» от 30 августа 2013г.	октябрь	Запись в журнале ознакомления с нормативными документами

		№1014 – ФГОС дошкольного образования		
Тренинг для наставников		– Оказание Помощи педагогу – наставнику в установлении и поддержании эмоционального контакта с молодыми педагогами.	октябрь	Протокол
Консультация для молодых педагогов	«Возможные проблемы на разных возрастных этапах развития».	Определить: – Причины возникновения. – Работу по коррекции проблем	ноябрь	Консультация Протокол
Круглый стол	Девиз: «Я не воспитатель – я только учусь!»	– «Снежный ком» – Compliments. – Поделиться педагогическими случаями (опытом) – Моя первая удача. – Создать ситуацию успеха. – Способствовать повышению уверенности в себе.	декабрь	Картотека коммуникативных игр, вежливых слов, комплиментов.
Мастер – класс педагогов - наставников	Секреты мастерства	– Анализ и оценка результативности проведения непосредственно – образовательной деятельности. – Использование в работе ИКТ	январь	Самоанализ проведения НОД
Обзор новинок методической		Анализ и оценка	февраль	

литературы		методической литературы		
Взаимопосещение НОД	Открытые просмотры НОД	– Анализ и оценка результативности проведения непосредственно – образовательной деятельности. Использование в работе ИКТ	март	Самоанализ проведения НОД
Неделя открытых дверей	Посещение мероприятий	Обогащение педагогического опыта молодого педагога	апрель	Объявление об открытых мероприятиях. Конспекты. Продуктивная деятельность детей.
Анкетирование	«Эффективность наставничества в учреждении»	Анализ деятельности молодых и вновь прибывших педагогов. Выявить уровень профессиональной компетентности молодого педагога	май	Анализ анкет
Педагогический совет №4 «Итоговый».	Что дал мне этот год? Копилка предложений	– Подведение итогов работы – Анализ профессиональной компетентности педагогов	май	Протокол педагогического совета, приказ о решении педагогического совета

ЖУРНАЛ НАСТАВНИКА

Тема	Форма проведения	Основные вопросы содержания	Дата проведения	Наглядность / отчётность
Проведение досуговых мероприятий «Здравствуй, Осень!»	Музыкальный досуг. Мастер - класс педагогов -	Подготовка молодого педагога к детскому празднику: – Театральные	октябрь	Фотоотчёт. Анализ проведения досуга

	наставников.	этюды – Чтение четверостишья с разными эмоциями.		
«Моя работа – любовь с заботой!»	Консультация	Способствовать созданию положительного эмоционального фона.	ноябрь	Памятка для молодых педагогов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»
«Организация развивающей предметно – пространственной среды в группе»	Совместная разработка	Составление плана оснащения развивающей предметно – пространственной среды группы	ноябрь	План
Индивидуальный план профессионального становления	Разработка индивидуального плана профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ, работе методического объединения	декабрь	План профессионального становления педагога.
Секреты мастерства «Организация прогулки и режимных моментов в ДОУ».	Консультация Мастер – класс	– Просмотр режимных моментов; – Использование в работе презентаций MicrosoftPowerPoint	декабрь	Конспекты занятий / Анализ на бланках Создание презентаций
Проведение досуговых мероприятий «Новый год!»	Совместное проведение досуга	Участие в новогоднем представлении	декабрь	Фотоотчёт. Анализ проведения праздника
Образовательная область «Речевое развитие» НОД Развитие	Открытое мероприятие молодого воспитателя	Использование в работе полученных знаний	февраль	Анализ проведения НОД

словарного запаса дошкольника.				
«Развитие творческих способностей детей в разных видах деятельности»	Консультация	Применение полученных знаний в работе	февраль	
Праздничная открытка на 23 февраля, 8 марта.	Изготовление открыток «Красивые открытки для мамы и папы»	– Развитие творчества дошкольников на занятиях по изобразительной деятельности. – Участие в конкурсах в ДОУ	март	Открытки
Секреты мастерства	Мастер – класс	Использование в работе молодого педагога презентаций MicrosoftPowerPoint	апрель	
Проведение досуговых мероприятий Масленица	Участие в праздновании и Масленицы в д/саду	Приобщение к русским народным традициям	май	Анализ проведения

<i>n /п</i>	<i>Вид деятельности</i>	<i>Тема</i>
1	Семинар-практикум	Психологические особенности детей дошкольного возраста
2	Консультация	Характеристики возраста детей-дошкольников
3	Консультация	Общение с ребенком – тренинг взаимодействия
4	Тренинг (занятие 1)	Общение с ребенком – «Обратная связь»
5	Тренинг (занятие 2)	Общение с ребенком – «Обратная связь (продолжение)»
6	Тренинг (занятие 3)	Общение с ребенком – «Активное слушание»
	Тренинг (занятие 4)	Общение с ребенком – «Правила поведения»

7		
8	Семинар-практикум	Секреты хорошей дисциплины
9	Тематический тренинг	Наказывая, подумай зачем
10	Семинар с элементами тренинга	Как предупредить и преодолеть нарушения в эмоциональном развитии детей
11	Консультация	Особенные дети
12	Семинар-практикум с элементами тренинга	Непопулярные дети. Возможности педагогической коррекции
13	Семинар-практикум	Создание психологического комфорта в группах детского сада
14	Семинар-практикум	Место игры в обучении ребенка-дошкольника
15	Семинар-практикум с элементами тренинга	Самопрезентация педагога
16	Консультация	Инновационный подход к взаимодействию с родителями детей раннего возраста
17	Семинар-практикум с элементами тренинга	Установление позитивных отношений с родителями и детьми
18	Консультация	Формирование позиции сотрудничества педагогов с детьми и их родителями
19	Семинар-практикум	Стрессоустойчивость или методы сохранения психосоматического здоровья
20	Семинар-практикум с элементами тренинга	Профилактика психоэмоциональных перегрузок и эмоционального выгорания педагогов

Механизм реализации Программы

Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий Программы, их эффективности осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

Механизм реализации программы включает в себя:

- механизм управления программой,
- распределение сфер ответственности
- контроль за реализацией программы

Руководителем программы является старший воспитатель, методист, который несёт персональную ответственность за её реализацию и конечные результаты.

Руководитель программы:

Осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации её основных механизмов.

Подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу.

Подготавливает по окончании года проект о ходе реализации программы.

Организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения её мероприятий.

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги Учреждения.

Молодые педагоги:

- Участвуют в реализации мероприятий Программы;
- Несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;

Осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагоги - наставники:

- Несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы.
- Осуществляют ведение ежемесячной отчётности реализации программы.
- Подготавливают доклады о ходе реализации программы.
- Разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы.
- Подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм её выполнения.

Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом

Контроль за выполнением Программы осуществляет руководитель учреждения

Система контроля.

Цель контроля: выявление эффективности процесса реализации Программы.

Задачи:

- определение проблем, причин их возникновения,
- проведение корректирующих воздействий, направленных на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами.

Мероприятия	Сроки	Итоговый документ
Утверждение Программы на учебный год на Педагогическом совете № 1	сентябрь	Протокол № 1 Приказ об утверждении программы
Размещение информации на сайте (информирование общественности)	сентябрь	Информация на сайте
Контроль: визуальный открытые просмотры деятельности, режимных моментов	В течение года (план работы учреждения на	Бланки контроля, справки Протоколы совещаний

	учебный год)	
Документальный контроль	В течение года (План административного контроля)	
Отчётность: «Результативность работы педагогов – наставников»	Ежеквартально	
Анализ работы по реализации Программы на итоговом Педагогическом совете	Май	Протокол педсовета

Оценка ожидаемой эффективности реализации Программы

Эффективность реализации Программы определяется с помощью системы показателей, отражающих развитие системы образования в учреждении в соответствии с целью и задачами Программы, выраженных в индикаторах результативности относительно начала реализации Программы, в динамике по годам и на конец реализации Программы

п/п	Вопросы контроля	Дата контроля	Форма контроля	Контрольная документация
1.	Знание программ и технологий, реализуемых в ДС	Через 3 месяца с даты поступления	Собеседование	Карта персонального контроля
2.	Посещение занятий опытных педагогов	В течение года	Совместный анализ занятий	Карта персонального контроля
3.	Участие педагога в педагогических мероприятиях ДС	В течение года	Выступление на педчасах, педсоветах, семинарах	Карта персонального контроля
4.	Проверки	По плану	Посещение занятий	Карта персонального контроля
5.	Наставничество	В течение года	Беседа с наставником	Годовой план, анализ
6.	Работа с родителями	1 раз в квартал	Анализ документации, беседа с родителями	Карта персонального контроля, личное портфолио
7.	Педагогическая документация	В течение года	Анализ документации	Анализ планов, тетрадей самообразования, по подготовке к

				занятиям и др.
8.	Кружковая работа	В течение года	Анализ документации, посещение занятий	Карта персонального контроля
9.	Социальная активность, участие в конкурсах различного уровня	В течение года	Посещение городских мероприятий, подготовка и участие в конкурсе	Материалы конкурсов
10.	Участие в городских методических объединениях	В течение года	Выступление на методических объединениях	Карта персонального контроля

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 детского сада, 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.

Программа наставничества СП ДС «Радуга» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

Практика наставничества в нашем учреждении может быть использована в других дошкольных образовательных учреждениях.

Условия для внедрения и функционирования практики для других муниципальных образований:

- Наличие молодых специалистов и опытных педагогов в учреждении;
- разработка нормативно – локальной документации;
- разработка системы мотивации наставников;
- организация обучения наставников;
- разработка системы методической поддержки наставников;
- распространение философии наставничества;
- единое нормативно-информационное и понятийное пространство;

- мониторинг и оценка эффективности наставничества.

Алгоритм успешного внедрения системы наставничества:

- 1) формулировка цели и задач системы или программы наставничества;
- 2) разработка критериев результативности работы наставника через оценку результативности адаптации ученика в профессиональную среду организации;
- 3) формирование критериев для оценки эффективности взаимодействия наставников и их подопечных;
- 4) определение мер мотивации;
- 5) подготовка документов, которые внедряют и регламентируют на предприятии функционирование системы или программы наставничества (например, Положение о наставничестве);
- 6) регламентация процесса отбора наставников из числа опытных и высокопрофессиональных работников организации;
- 7) подготовка и инструктаж наставников;
- 8) применение мер по внедрению Программы наставничества;
- 9) разработка пилотного (пробного) проекта разработанной Программы наставничества;
- 10) получение обратной связи от участников;
- 11) анализ и оценка результатов реализации пробного проекта программы наставничества, и проведение корректировок или доработок при необходимости;
- 12) полноценный запуск программы или системы наставничества;
- 13) постоянный мониторинг реализации наставничества в организации.

Возможно, масштабировать практику наставничества путём создания школы молодого педагога – дошкольника района, где опытные наставники могут обучать и консультировать не только молодых педагогов своего учреждения, но и других молодых воспитателей района, а также создание сайта наставников, позволит консультировать опытным наставникам большее количество молодых специалистов, которые могут обратиться к ним с интересующими их вопросами. Таким образом, будет осуществляться дистанционное наставничество.