

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕТСКИЙ САД № 148»

660111 г. Красноярск, ул. Комарова, д. 5 «А» e-mail: dou148@mail.ru; тел.8(931) 224-51-03; 224-51-13  
ИНН 24650597994 КПП246501001  
ОГРН 1022402481111

Принят:  
педагогическим советом  
от «20» сентября 2022г.  
протокол № 2



Утвержден  
заведующим МБДОУ №148  
Е.Н. Антоненко  
Приказ № от «20» сентября 2022г.

**Программа наставничества муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 148»**

г. Красноярск 2022г

**Аннотация:** в данном материале представлена программа по организации педагогического наставничества в условиях МБДОУ № 148 при участии молодых педагогов, вновь поступивших на работу и педагогов-наставников, имеющих опыт работы. Опыт наставничества в ДОУ рассматривается нами, как решение кадровой проблемы в создавшейся ситуации, которая позволяет расширить образовательные возможности становления молодого педагога, его активной позиции, формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

### **Актуальность:**

В аналитических материалах региональной целевой модели наставничества отмечены проблемы недостатка педагогических кадров. Существуют проблемы регионального и муниципального уровней - это трудовая неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущая за собой нехватку педагогических кадров в образовательных организациях, отсутствие эффективных и быстрых механизмов обновления компетентностей, умений педагогических кадров. Также отмечены проблемы молодого (вновь пришедшего) специалиста в образовательное учреждение. Это трудности в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированных компетентностей: коммуникативных, методических, общих метопредметных, психологических. В нашем ДОУ на 1 сентября 2022 года педагогический состав укомплектован на 70%, из них 2 специалиста – музыкальный руководитель и педагог-психолог со стажем более 15 лет, 13 воспитателей с высшей квалификационной категорией, 1 воспитатель с 1 квалификационной категорией, 4 воспитателя поступили в ДОУ в прошлом и в этом учебном году. Мы считаем, что в этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОУ не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества для нас сейчас как никогда актуален. Программа МБДОУ № 148 направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

В настоящем документе используются следующие понятия:  
**Куратор** – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам организации, который отвечает за организацию программы наставничества.  
**Метакомпетенции** – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только использовать полученные извне знания и навыки.

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через

взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимодействия, взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

### Паспорт программы наставничества

1. Общая информация о программе	
1.1. Направление наставничества, в рамках которого разработана программа	Педагогическое наставничество
1.2. Наименование образовательной организации, юридический, фактический адрес, контактные телефоны, факс, e-mail	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 148» 660111, г. Красноярск, ул. Комарова 5 а; контактные телефоны: 224-51-13; e-mail: dou148@mailkrsk.ru
1.3. Сроки реализации программы наставничества	сентябрь 2022 г. по май 2023 гг.
1.5. Целевая аудитория (описание группы, для которой реализуется программа наставничества)	<b>Наставники</b> – опытные воспитатели, имеющие высшую или первую квалификационную категорию; обладающие высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методик дошкольного воспитания, современных инновационных технологий, владеющий компьютерной грамотностью. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в

общении.  
 Личные мотивы к наставничеству:  
 - потребность в приобретении опыта управления людьми  
 - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам)  
 - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

**Права наставника**  
 - Включать с согласия заведующего ДОУ, зам.зав. по УВР, старшего воспитателя, других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.  
 - Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

**Наставляемый** – молодой (вновь пришедший) специалист в возрасте до 35-ти лет, имеющий опыт работы от 0 до 3 лет, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, педагогический работник.  
 Наставляемые – вновь пришедшие работники в 2021-2022 г.:

## 2. Описание программы наставничества

2.1. Краткое описание проблемы, на решение которой направлен программа наставничества, актуальность решения данной проблемы

2.1.1. Педагогическое наставничество может повлиять: на решение следующих проблем молодых (вновь пришедших) специалистов: трудности в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированных ряда умений, компетентностей:

- коммуникативных - неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями обучающихся;
- методической (вести документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать ООД, удерживать дисциплину в группе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий обучающихся);
- общих метакомпетенций (рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только использовать полученные извне знания и навыки);
- психологических (способности

	самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих);
2.2. Цель программы наставничества	Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении
2.3. Задачи	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повысить качество и эффективность образовательного процесса в ДОУ.</li> <li>2. Стимулировать рост уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.</li> <li>3. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.</li> <li>4. Формировать умения определять и формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.</li> <li>5. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.</li> <li>6. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального роста молодых специалистов.</li> </ol>
2.4. Способы достижения	<p>Этапы реализации программы.</p> <p>I этап. Подготовительный этап. сентябрь 2022 г. по октябрь 2022 г. Создание нормативно-правовой основы для реализации образовательной программы наставничества.</p> <p>II этап. Реализационный. ноябрь 2022г. - апрель 2023г. В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов представляется система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации с учетом мероприятий годового плана.</p> <p>III этап. Итоговый. май 2023 г. - август 2023 г. Портфолио молодого специалиста. Аттестация на соответствие занимаемой должности, квалификационную категорию</p>
2.5. Планируемые результаты (конкретны, достижимы, с показателями)	Период сопровождения молодого специалиста завершается: а) его закреплением в образовательной

<p>и способы их измерения</p>	<p>организации и успешным включением его во взаимодействие с коллегами, администрацией, обучающимися и их родителями;</p> <p>б) улучшением качества работы наставляемого, его профессиональной успешностью;</p> <p>в) повышением уровня удовлетворенности собственной работой и улучшением психоэмоционального состояния,</p> <p>г) представлении своего опыта в ДОУ, на муниципальном уровне</p> <p>д) прохождением молодым специалистом аттестации на соответствие занимаемой должности.</p>
<p>2.6. Нормативно-правовая база, необходимая для запуска программы наставничества</p>	<p>Указ Президента РФ «Об учреждении знака отличия «За наставничество» от 02.03.2018 No 94;</p> <p>Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 NoP-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</p> <p>Региональный проект Красноярского края «Молодые профессионалы», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018;</p> <p>Приказ министерства образования Красноярского края No590-11-08 от 30.11.2020 г. «О внедрении региональной целевой модели наставничества в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам и программам профессионального образования на территории Красноярского края».</p> <p>Положение о наставничестве в МБДОУ No 148</p> <p>Приказ заведующего МБДОУ No 148 «Об организации наставничества в ДОУ».</p>

### 3. Матрица ролей и ключевых участников образовательного проекта наставничества

3.1. Заказчик, заинтересованная сторона в реализации проекта	Заведующий МБДОУ № 148 Антоненко Елена Николаевна
3.2. Куратор (ФИО, должность в организации). Краткое описание с деятельности куратора.	Алатова Любовь Николаевна заместитель заведующего по УВР. Куратор назначается приказом руководителя образовательной организации из числа сотрудников организации. <b>Куратор – организует работу наставничества, осуществляет информационное сопровождение реализации проекта педагогического наставничества и контроль.</b> Куратор выполняет следующие действия: организует педагогическое наставничество в организации; информирует наставников о целях, задачах, планируемых результатах программы наставничества; формирует базу наставляемых на основании запроса образовательной организации; подбирает наставников и организует их обучение; формирует наставнические пары/группы, организует работу наставнических пар/групп; определяет формы поощрения и критерии отбора лучших наставников;
3.3. Наставник (ФИО, должность в организации).	Наставники: 1. Коковина Светлана Борисовна - воспитатель высшей квалификационной категории, подготовительная группа. 2. Петрова Юлия Викторовна воспитатель высшей квалификационной категории, средняя группа. 3. Бойко Алла Константиновна воспитатель высшей квалификационной категории старшая группа.
3.4. Наставляемые:	Наставляемые: 1. Пупышкина Кристина Александровна воспитатель средней группы 2. Доманова Кристина Геннадьевна воспитатель старшей группы 3. Кирушева Татьяна Евгеньевна воспитатель 2 младшей группы

## **Концепция реализации программы наставничества**

**Цель:** оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

**Реализация цели осуществляется через решение следующих задач:**

1. Повысить качество и эффективность образовательного процесса в ДОУ.
2. Стимулировать рост уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.
3. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы
4. Формировать умения определять и формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
5. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.
6. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального роста молодых специалистов.

**Система наставничества строится на следующих принципах:**

- принцип научности (применение научно обоснованных и проверенных технологий);
- принцип системности (разработка и реализация программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- принцип стратегической целостности (необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
- принцип легитимности (соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- принцип обеспечения суверенных прав личности (честность и открытость взаимоотношений, не допускающий покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
- принцип личной ответственности (ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта).

**Ожидаемый результат.**

**Период сопровождения молодого специалиста завершается:**

- а) его закреплением в образовательной организации и успешным включением его во взаимодействие с коллегами, администрацией, воспитанниками и их родителями;
- б) улучшением качества работы наставляемого, его профессиональной успешностью;
- в) повышением уровня удовлетворенности собственной работой и улучшением психоэмоционального состояния,



- г) представление своего опыта в ДООУ, на муниципальном уровне,
- д) прохождением молодым специалистом аттестации на соответствие занимаемой должности.

## **Этапы реализации проекта.**

I.Подготовительный

II.Реализационный.

III.Итоговый.

**I этап. сентябрь 2022 г. по октябрь 2022 г.**

**Подготовительный этап реализации проекта включает в себя:**

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями наставниками.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

**II этап. Ноябрь 2022 г. по апрель 2023 г. Реализационный включает в себя:**

- Изучение теоретического основания и содержания комплексной образовательной программы дошкольного образования «От рождения до школы, разработанная на основе и в соответствии с ФГОС ДО.
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности нашего ДООУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о

- личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
  3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
  4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
  5. Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.
  6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
  7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
  8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
  9. Контроль и оказание методической помощи воспитателям.
  10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
  11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
  12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).
  13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

### **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.

**Формы работы, используемые в работе по наставничеству:** наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их

родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

**Одной из наиболее эффективных форм повышения квалификации начинающих педагогов является использование методов активного обучения.** Методические формы подчинены главной цели – обеспечение максимального участия педагогов в деятельности самообучающейся организации. Совершенствование педагогического мастерства, анализ и обобщение опыта, накопленного в педагогическом коллективе:

- экспресс-консультации «Вариации на тему...» – изучение различных вариантов организации образовательной деятельности с воспитанниками;
- беседы-общения «Размышляем, вникаем, предлагаем» – осуществление предварительного анализа при подготовке к НОД с целью предупреждения возможных ошибок;
- кейс-метод «Альтернативы» – современные образовательные технологии как ресурс повышения качества дошкольного образования;
- индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения профессиональной эффективности, в интерактивном общении «коуч-сессия»;
- методическая неделя, методический месячник «Изучаем методiku», презентация методических разработок, дидактических и наглядных пособий по передаче знаний педагогам, формированию у них творческого отношения к профессиональной деятельности;
- единый методический день с применением технологии «открытого пространства» предусматривает активное участие начинающих педагогов и наставников в дискуссионных встречах, равенство возможностей, взаимодействие, обмен идеями в процессе диалога.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя ДОО, согласованная с годовым планом работы.

### **III этап. Май по август 2023 г. Итоговый.**

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
- в образовательной организации
- на муниципальном уровне
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

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

- Аттестация на соответствие занимаемой должности.

### **МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ образовательной программы наставничества**

Реализация программы наставничества рассчитана на 2022-2023

учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), заместителем заведующего по УВР, руководителем ДОУ. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников. Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией образовательного проекта наставничества включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации проекта представляются на итоговом педагогическом совете.

**Дорожная карта по реализации образовательной программы наставничества  
на 2022-2023 учебный год.**

<b>Этапы работы по реализации программы (дорожная карта)</b>	<b>Мероприятия по реализации программы</b>	<b>Ответственные (куратор, наставник) Дата.</b>
1 этап подготовительный (сентябрь-октябрь 2022)	1. Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве  2. Закрепление молодых специалистов за воспитателями – наставниками.  3. Составление плана работы в парах с учетом индивидуальных затруднений и предложений.	Сентябрь Куратор  Сентябрь Куратор  Наставники с наставляемыми Октябрь
<b>2 этап Реализационный (ноябрь 2022 г. – апрель 2023 г.)</b>		
<b>Формы работы</b>	<b>Мероприятия по реализации</b>	<b>Ответственные Сроки</b>

	<b>программы</b>	
<b>Преодоление коммуникативных трудностей - неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями воспитанников</b>		
Семинар-практикум	О коммуникативной компетентности педагога	Куратор ноябрь
Консультация	Тема: «Педагогам – о преодолении сложных ситуаций в работе с родителями воспитанников»	Куратор Наставники Наставляемые декабрь
Деловая игра для родителей на страничке группы сайта МБДОУ № 148	Игры и творческие задания, направленные на развитие умственных способностей и создание творческого продукта в речевой деятельности с учетом возраста детей..	Наставник Наставляемый Декабрь-январь.
Диспут	Что такое коммуникативная компетентность?»	Куратор Январь
Самопрезентация	Калейдоскоп презентаций по вопросам коммуникаций воспитателя	Наставляемые январь
Отчет	Отчет о реализации программы самообразования	Наставляемые Февраль
Единый методический день	с применением технологии «открытого пространства» предусматривает активное участие начинающих педагогов и наставников в дискуссионных встречах, равенство возможностей, взаимодействие, обмен идеями в процессе диалога.	1 раз в 2 месяца Наставник наставляемый
<b>Преодоление методических трудностей - вести документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать ООД, удерживать дисциплину в группе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий воспитанников</b>		

Консультация	Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации	Наставляемый Ноябрь
Самостоятельная работа	Изучение теоретического основания и содержания комплексной образовательной программы дошкольного образования «От рождения до школы» разработанная на основе и в соответствии с ФГОС ДО	Наставляемый сентябрь-декабрь
Совместное проектирование	Ознакомление с комплексно-тематическим планом ДОУ. Рабочей программой группы на учебный год. Проектирование плана работы на месяц.	Наставник Наставляемый. Ежемесячно
Открытый просмотр	1. Музыкальное занятие. Методика проведения музыкальных занятий. Приемы, используемые на занятиях в зависимости от вида занятия. Роль воспитателя на музыкальном занятии. 2. Физкультурные занятия. Методика их проведения и роль воспитателя на физкультурном занятии. Место подвижной игры в режиме дня. Приемы усложнения организации и проведения подвижных игр с учетом возраста детей.	Музыкальный руководитель Сентябрь-октябрь  Инструктор по физической культуре сентябрь
Взаимопосещение	1. Режимных моментов 2. ООД по познавательному развитию и развитию речи.	Наставник Наставляемый по индивидуальному

		плану на учебный год
Мастер класс:	Здоровье сберегающие технологии с музыкальным сопровождением в работе воспитателя.	Куратор Наставники Март
Рефлексивный круг	Система здоровье сберегающих технологий в режиме дня в своей возрастной группе.	Наставники Апрель
Открытый показ	Проведение занятий познавательного цикла	Наставляемые Февраль.
Методический месячник	«Изучаем методiku», презентация методических разработок, дидактических и наглядных пособий по передаче знаний педагогам, формированию у них творческого отношения к профессиональной деятельности;	1 раз в квартал Наставник Наставляемый
<b>Формирование общих метакомпетенций: рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только использовать полученные извне знания и навыки.</b>		
Самодиагностика	Самодиагностика профессионального мастерства по методике Н.А. Эверт Корректировка плана по самообразованию на учебный год с учетом результатов самодиагностики	Наставники Январь  Наставники Наставляемые Январь
Экспертс-консультации «Вариации на тему.»	изучение различных вариантов организации образовательной деятельности с	Наставники Наставляемые Ежедневно по мере необходимости

	воспитанниками (Групповой сбор, Паутинка, метод 3-х вопросов, моделирование в образовательном процессе).	
Семинар-практикум	Целеполагание как основа планирования	Куратор Февраль
Самоанализ	Анализ создания развивающей предметно-пространственной среды в своей возрастной группе на основе «Иллюстративного атласа» ФИРО, 2019 Предложения по преобразованию.	Наставляемые Февраль –март
Введение в диагностику ФИРО «Оценка качества образования»	Диагностика и мониторинг образовательного процесса. Критерии оценки качества дошкольного образования. Заполнение и анализ унифицированных карт.  Определение направлений по совершенствованию образовательного процесса. Составление индивидуального образовательного маршрута	Наставники Наставляемые Октябрь, Январь, Апрель.  Наставники Наставляемые После каждой диагностики
кейс-метод «Альтернативы»	современные образовательные технологии как ресурс повышения качества дошкольного образования	1 раз в месяц Наставник наставляемый
Демонстрация собственного опыта работы	Презентация проектной деятельности	Наставляемый Май



<b>Совершенствование психологических компетенций: способности самостоятельно справиться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих</b>		
Консультация	Как справиться с неуверенностью в себе?	Педагог-психолог октябрь
Самостоятельное изучение вопросов	Устранение причин стресса путем совершенствования поведенческих навыков.  Исенко Светлана Петровна, доктор культурологии, доцент, г. Москва. «Критика и реагирование на нее как компоненты коммуникативной компетенции личности». Научно-методический электронный журнал КОНЦЕПТ, ART 14113 УДК 159.9.019.43	Наставляемые Педагог-психолог ноябрь  Наставляемые Педагог-психолог январь
Беседы-общения «Размышляем, вникаем, предлагаем»	осуществление предварительного анализа при подготовке к НОД с целью предупреждения возможных ошибок	Наставник Наставляемый По мер необходимости Ежедневно
Тренинги	Уверенность в себе и самооценка Навыки уверенного поведения	Педагог-психолог Март Педагог-психолог Апрель
Решение педагогических ситуаций	Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.	Куратор Педагог-психолог 1 раз в квартал
<b>III этап Итоговый Май-август 2023 г.</b>	1.Показ молодыми специалистами открытых мероприятий: - в образовательной организации - на муниципальном уровне 2.Анализ результатов работы на педагогическом совете. 3.Подведение итогов и составление плана наставничества на <b>новый</b>	Наставляемые май  Наставляемые Май

	учебный год.	Наставники Наставляемые Июнь-июль
--	--------------	---

## Завершение образовательной программы наставничества

Мониторинг результатов внедрения наставничества в ДОУ реализуется по направлению мониторинг эффективности реализации образовательного проекта наставничества.

Критериями мониторинга является оценка:

- качества реализуемой программы наставничества;
- эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации;
- личностного и профессионального роста участников программы наставничества;
- развития метапредметных навыков и уровня вовлеченности наставляемых в образовательную деятельность;
- качества изменений в освоении наставляемыми образовательных программ;
- динамики образовательных результатов с учетом эмоционально - личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

В случае успешной реализации педагогического наставничества результатом будет являться высокий уровень включенности молодых (вновь пришедших) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Результат	Способы замера
Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение его психоэмоционального состояния.	Анкетирование
Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в МБДОУ № 148.	Оценка качества реализации Образовательной программы МБДОУ № 148 Результаты ВСОКО в системе МКДО по «Оценке качества образования».
Рост качества образования и улучшение поведения в группе наставляемого.	
Рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами.	
Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.	
	Аналитический отчет воспитателя - наставляемого

Оценка опыта наставника (удовлетворенность)	Основания
	Анкетирование, собеседование

Оценка опыта наставляемого (удовлетворенность)	Основания
	Анкетирование, собеседование, наблюдение

### Используемая литература

1. Наставничество в образовании: современная практика. Сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019.
2. Дюжева, М. Б. Формирование профессиональной компетентности молодых педагогов вуза / М. Б. Дюжева // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2013. – No1.
3. Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами (в помощь администрации общеобразовательной организации) [Электронный ресурс]: <http://slavg-lyceum17.ucoz.ru/school-okrug/Methodicheskierekomendacii-po-rabote-s-molodymi-pe.pdf>
4. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами [Электронный ресурс]: <https://moluch.ru/archive/110/26995/>
5. Региональная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края. [http://www.kpk1.ru/images/docs/Project/TsM\\_nastavnichestva\\_noyabr\\_redaktsia.pdf](http://www.kpk1.ru/images/docs/Project/TsM_nastavnichestva_noyabr_redaktsia.pdf)