



## СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	6
3. Содержание программы.....	9
3.1. Система работы с молодыми педагогами.....	9
3.2. Этапы реализации программы.....	13
3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.....	15
3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом.....	16
3.5. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога .....	19
3.6. Контроль и мониторинг эффективности реализации программы .....	20
Приложения	
Приложение 1. Анкеты для молодого педагога.....	
Приложение 2. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы.....	
Приложение 3. Карта профессиональной деятельности педагога .....	
Приложение 4. Структура персонализированной программы наставничества педагогических работников МБОУ «Излучинская ОНШ»	
Приложение 5. Форма отзыва о результатах наставничества .....	

## 1. Паспорт программы

<b>Полное наименование программы</b>	Программа наставничества педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Излучинская общеобразовательная начальная школа» «Школа молодого специалиста»
<b>Учреждение -</b>	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Излучинская общеобразовательная начальная школа»
<b>Авторы - составители</b>	Жукова Эльвира Дмитриевна, воспитатель, методист, куратор Таланкина Светлана Витальевна, воспитатель, куратор
<b>Целевая аудитория</b>	Педагоги, кураторы, руководитель
<b>Сроки реализации</b>	2022-2025 гг
<b>Реализуемые формы наставничества</b>	Педагог-педагог, работодатель-студент
<b>Нормативно правовая основа</b>	<p><b>Федеральный уровень</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Указ Президента РФ от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;</li><li>- ФЗ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</li><li>- Распоряжение Министерства просвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</li><li>- Письмо Общероссийского Профсоюза образования от 11.07.2016 г. № НТ-944/08, и Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.07.2016 г. № 326 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;</li></ul> <p><b>Региональный уровень</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Приказ ДОиМП ХМАО–Югры от 25.03.2022 г. № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры»;</li></ul> <p><b>Муниципальный уровень</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Приказ управления образования и молодежной политики администрации Нижневартовского района ХМАО-Югры от 14.04.2022 г. № 184 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях района»;</li></ul>

	<p><b>Уровень образовательной организации</b></p> <p>- Дорожная карта по реализации Положения «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ «Излучинская ОНШ»</p> <p>- Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Излучинская общеобразовательная начальная школа»</p>
<b>Основные направления</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ результатов деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, запросов;</li> <li>2. Организация работы по восполнению профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых;</li> <li>3. Развитие профессиональной компетентности как молодых педагогов, так и наставников.</li> </ol>
<b>Цель программы</b>	<p>Реализация комплекса мер по созданию в ОУ эффективной среды, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации.</p>
<b>Задачи программы</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создать условия для приобретения молодыми специалистами необходимых знаний, умений, навыков для более легкой степени прохождения его адаптации в профессии и успешного взаимодействия в коллективе;</li> <li>2. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре учреждения, способствовать единению коллектива ОУ в совместных общественных мероприятиях;</li> <li>3. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых специалистов;</li> <li>4. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.</li> <li>5. Способствовать планированию профессионального роста молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.</li> <li>6. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.</li> </ol>
<b>Условия эффективности</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.</li> <li>2. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</li> <li>3. Анализ результатов работы, мониторинг освоения образовательной программы обучающимися.</li> <li>4. Результативность педагогической деятельности (участие в конкурсах, методических и творческих объединениях, сетевом взаимодействии, участие обучающихся в конкурсах различного уровня и т. п.)</li> </ol>

	5. Профессиональная самореализация педагогов наставников и молодых специалистов в профессии (аттестация на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию)
<b>Ожидаемые результаты реализации программы</b>	<p>1. Формирование творческого, психологически грамотного педагога, с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности; способного отвечать современным запросам общества.</p> <p>2. Формирование навыков эффективного проектирования и организации воспитательно-образовательного и учебного процесса.</p> <p>3. Становление качественных изменений во взаимоотношениях с коллегами учреждения, обучающимися и родителями (законными представителями).</p> <p>4. Рост профессиональной и методической компетентности молодых педагогов, повышение уровня их готовности к профессиональной деятельности и рефлексии собственной педагогической деятельности.</p> <p>5. Повышение доли педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня.</p>
<b>Система мониторинга</b>	<p>Мониторинг оценки результатов реализации Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценка качества процесса реализации Программы;</li> <li>- оценка влияния Программы наставничества на участников образовательных отношений;</li> <li>- отчет наставника по реализации и выполнению программы</li> </ul>
<b>Контроль реализации программы</b>	Общее руководство осуществляет администрация МБОУ «Излучинская ОНШ», куратор
<b>Механизмы мотивации и поощрения наставников</b>	<p><b>Материальное стимулирование</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- исполнение функций наставника даёт баллы при учете показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников МБОУ «Излучинская ОНШ»;</li> <li>- при прохождении аттестации</li> </ul> <p><b>Нематериальные способы стимулирования</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- публичное признание значимости их работы;</li> <li>- объявление благодарности;</li> <li>- награждение почетной грамотой и др.;</li> <li>- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на районном (региональном) уровнях;</li> <li>- приглашение наиболее активных участников наставничества к участию в конференциях, форумах, конкурсах для повышения общественного статуса наставников, роста репутации, улучшения психологического климата в коллективе, увеличения работоспособности педагогических работников.</li> </ul>

## 2. Пояснительная записка

Сегодня наставничество является одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики, что объясняет целесообразность обращения к этой форме организации методической работы, обеспечивающей профессиональное становление, развитие и адаптацию к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Для эффективной организации образовательного процесса в ОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью. Соответственно для достижения желаемых результатов в воспитании и развитии детей дошкольного и младшего школьного возраста, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными педагогами.

В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения педагогов возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с педагогами на уровне образовательной организации. Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач педагогического коллектива. Наставничество - образовательный процесс на рабочем месте.

**Цель программы** наставничества педагогических работников в образовательной организации - реализация комплекса мер по созданию в ОУ эффективной среды, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

### **Задачи программы:**

1. Создать условия для приобретения молодыми специалистами необходимых знаний, умений, навыков для более легкой степени прохождения его адаптации в профессии и успешного взаимодействия в коллективе;
2. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре учреждения, способствовать единению коллектива ОУ в совместных общественных мероприятиях;
3. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых специалистов;

4. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.

5. Способствовать планированию профессионального роста молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

6. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

#### **Основные направления наставнической деятельности:**

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании образовательной деятельности.

2. Формирование навыка ведения педагогической документации в соответствии с годовыми задачами ОУ и задачами воспитания и обучения обучающихся.

3. Изучение нормативно-правовых актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию образовательного процесса.

4. Развитие профессиональной компетентности как молодых педагогов, так и наставников.

5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Наставническая деятельность строится на принципах, наиболее значимых на начальном этапе работы:

- принцип научности – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

- принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности и общечеловеческим ценностям;

- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества (стратегий и механизмов наставничества), его результатам;

- принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

### **Условия эффективности реализации программы:**

1. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.

2. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

3. Анализ результатов работы, мониторинг освоения образовательной программы обучающимися.

4. Результативность педагогической деятельности (участие в конкурсах, методических и творческих объединениях, сетевом взаимодействии, участие обучающихся в конкурсах различного уровня и т. п.)

5. Профессиональная самореализация педагогов наставников и молодых специалистов в профессии (аттестация на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию).

### **Ожидаемые результаты реализации программы**

1. Формирование творческого, психологически грамотного педагога, с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности; способного отвечать современным запросам общества.

2. Формирование навыков эффективного проектирования и организации воспитательно-образовательного и учебного процесса.

3. Становление качественных изменений во взаимоотношениях с коллегами учреждения, обучающимися и родителями (законными представителями).

4. Рост профессиональной и методической компетентности молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к профессиональной деятельности и рефлексии собственной педагогической деятельности.

5. Повышение доли педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня.

### 3. Содержание программы

#### 3.1. Система работы с молодыми педагогами

В системе наставничества выделяются следующие главные роли:

*Наставник* – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

*Наставляемый* – участник системы (целевой модели) наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

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

*Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

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

*Персонализированная программа наставничества* – это краткосрочная персонализированная программа (от 1 месяца до 1 года и более), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений/запросов наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

**Основными формами** наставнической деятельности, исходя их потребностей, в МБОУ «Излучинская ОНШ» по отношению к наставляемому являются:

- *традиционная форма «педагог – педагог»* при взаимодействии более опытного и начинающего работника в течение определенного продолжительного времени.

- *форма «работодатель - студент»* на период прохождения педагогической практики студентов, обучающихся по направлению «Педагогическое образование», включающая учебную, производственную и преддипломную практику. Организация и содержание наставнической деятельности по развитию профессиональных умений и навыков студентов

проходит в соответствии с программой практики (индивидуальным заданием) направляющего образовательного учреждения.

Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Система работы с молодыми педагогами включает: сбор информации о молодом педагоге, определение наставника, составление индивидуального плана работы, предусматривающего накопление теоретического и практического материала в ходе индивидуальных консультаций, семинаров-практикумов, педсоветов, мастер-классов, взаимопосещения открытых мероприятий и анализа организованной образовательной деятельности с детьми наставником и наставляемым. На завершающем этапе реализации программы наставничества подводятся итоги работы, анализ эффективности реализации программы и перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Критерии отбора наставников	
Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	-стабильно высокие результаты образовательной деятельности -отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	-доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; -умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; -знание компьютерной программы
Профессионально важные качества личности	-умение обучать других -умение слушать и говорить (грамотная речь) -аккуратность, дисциплинированность -ответственность -ориентация на результат -командный стиль работы
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

### **Задачи работы наставника:**

- обеспечивать полноценную адаптацию наставляемого или группы наставляемых педагогов в ОУ, поддерживать его/их эмоционально;
- в процессе работы с наставляемым использовать эффективные методы, приемы, технологии, формы для повышения профессиональной компетентности молодого педагога;
- обеспечивать грамотное информационное, методическое пространство для самостоятельного овладения им/ими профессиональными знаниями, навыками и умениями;
- своим примером привить интерес к профессии;
- осуществлять совместную работу по планированию воспитательно-образовательной работы, проведению образовательной деятельности, мониторинга и т.п.; подводить итоги профессиональной адаптации и самореализации в профессии;
- в процессе проводимой работы знакомить с корпоративной этикой, культурой, традициями, особенностями взаимоотношений в коллективе.

Наставники выполняют методическую функцию по отношению к подопечным: просмотр образовательной деятельности, режимных моментов, помощь в написании планов, рабочих программ, конспектов образовательной деятельности, досугов, оказание консультативной помощи, рефлексии детской и собственной деятельности.

### **Обязанности наставника**

В обязанности наставников входит:

1. Знать требования законодательства, локальных и нормативных актов, определяющих права и обязанности сотрудника по занимаемой должности.
2. Разрабатывать и утверждать совместно с непосредственным руководством индивидуальный план (маршрут) его стажировки, педагогической деятельности, персонализированной программы наставничества.
3. Осуществлять всестороннее изучение деловых, нравственных качеств наставляемого, его отношение к работе, взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса.
4. Оказывать наставляемому индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими методами и приемами, выявлять и совместно устранять ошибки, допущенные в ходе воспитательно - образовательного и учебного процесса.
5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать его к участию в воспитательно - образовательном процессе, в

общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

6. Нести ответственность за действия стажера в период прохождения им испытательного срока, до момента назначения его на определенную должность.

7. Требовать выполнения мероприятий по индивидуальному плану (персонализированной программе), отчетной документации по итогам работы в конце периода.

8. Рассматривать вопросы, связанные со служебной, общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения руководству о подключении к обучению других специалистов ОУ, о его поощрении, применении мер дисциплинарного воздействия, удовлетворении разумных потребностей и запросов.

#### **Обязанности наставляемого педагога:**

В обязанности молодого специалиста входит:

- добросовестно изучать нормативно-правовые документы, локальные акты, определяющие его педагогическую деятельность;

- изучать образовательные программы, технологии проведения и организации воспитательно-образовательной работы, структуру и особенности деятельности образовательного учреждения, традиции коллектива;

- в установленные сроки выполнять индивидуальную программу профессионального развития;

- в постоянном режиме работать над повышением уровня своего профессионального мастерства, овладевать практическими навыками работы по занимаемой должности, перенимая передовые методы и формы работы у наставника или его коллег;

- выстраивать конструктивные формы взаимодействия с наставником и взаимоотношения с педагогическим коллективом;

- в установленные сроки предоставлять документацию, отчеты по работе наставнику в требуемой форме;

- адекватно реагировать на критику, жалобы и другие документы, которые содержат оценку его работы, давать по ним пояснения.

#### **Молодой специалист имеет право:**

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о прекращении наставничества при безуспешных попытках установления личного контакта с наставником;

- вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать свою профессиональную честь и достоинство.

Организации наставничества в ОУ затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Опытный воспитатель – молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

### **3.2. Этапы реализации программы**

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

#### ***1 этап. Диагностический***

*Задачи этапа:* выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

*Содержание этапа:*

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

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

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда
<b><i>Содержание и цели работы</i></b>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
<b><i>Формы работы</i></b>		
Консультации Семинары-практикумы Беседы. Анализ педагогических ситуаций Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не

реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

### ***2 этап. Практический.***

*Задача этапа:* реализация основных положений Программы.

*Содержание этапа:*

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

### ***3 этап. Аналитический***

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

*Содержание этапа:*

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.

## **3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом**

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Формы работы с молодыми педагогами		
АУ ДПО ХМАО-Югры «Институт развития образования» другие организации - партнеры	Уровень образовательной организации	Департамент образования и науки ХМАО-Югры
1. Курсы повышения квалификации. 2. Районные методические объединения. 3. Районные и региональные семинары, конференции. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра. 12. Круглый стол. 13. Конкурс профессионального мастерства.	1. Аттестация

### 3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
<b>1-ый год наставничества</b>			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом.	Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога; организация	Возможность постоянного взаимодействия и общения.

		общения посредством каналов электронной связи.	
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа занятий Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятий.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе занятий.
5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
<b>2-ой год наставничества</b>			
1.	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
2.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании

			разработанного сценария.
3.	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию занятий с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
6.	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	Проектирование конспектов занятий в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта занятия. Анализ и самоанализ занятия.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе занятия.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
<b>3-ий год наставничества</b>			
1.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию занятий с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты занятий, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3.	Проектирование конспектов занятия в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта занятия. Открытые показы. Анализ и самоанализ занятий.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе занятия.

4.	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации.
5.	Реализация культурно-досуговой деятельности.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
6.	Аттестация.	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
7.	Диссеминация педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
9.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

### **3.5. 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 воспитанника.

7. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды,  
информационно-образовательной среды.

9. Осуществление самообразования.

10. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.

11. Достижения воспитанников.

Результативность реализации программы «Школа молодого специалиста» в образовательной организации в соответствии с критериями эффективности:

- аттестация на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию;

- мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста (отчет по итогам работы за прошедший период молодого специалиста и его наставника);

- мониторинг эффективности освоения общеобразовательных программ воспитанниками группы;

- результаты педагогической деятельности (участие в конкурсах, методических и творческих объединениях, сетевом взаимодействии, участие воспитанников различного уровня конкурсах, и т. п.);

- создание методологической и методической базы педагогических разработок педагогов;

- профессиональная самореализация педагогов наставников и молодых специалистов в профессии.

### **3.6. Контроль и мониторинг эффективности реализации программы**

Куратор наставников и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль за реализацией программы и за работой педагогов-наставников. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой

наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения МБОУ «Излучинская ОНШ», динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

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

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

### **Подведение итогов реализации Программы**

Анализ результатов наставнической деятельности МБОУ «Излучинская ОНШ» (портфолио молодого специалиста, оценка результативности деятельности молодого специалиста наставником, общий анализ работы «Школы молодого специалиста»).

Распространение передового опыта педагогов на районном методическом объединении, августовской конференции педагогических работников, на официальном сайте образовательного учреждения и сайтах педсообществ на образовательных порталах в сети интернет, через участие в международных научно – практических конференциях, публикации статей в СМИ.

Представление результатов работы на итоговом совете педагогов МБОУ «Излучинская ОНШ» куратором «Школы молодого специалиста».

Прогнозирование наставнической деятельности «Школы молодого специалиста» на следующий учебный период.

**ВВОДНАЯ АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

Ф.И.О педагога \_\_\_\_\_

**1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?**

- да;
- нет;
- частично.

**2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?**

\_\_\_\_\_

**3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?**

- в календарно-тематическом планировании;
- в составлении рабочей программы;
- в составлении перспективного планирования;
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой)

\_\_\_\_\_

- в проведении организованной образовательной деятельности;
- в проведении педагогической диагностики;
- в проведении культурно-досуговых мероприятий;
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников;
- в проведении других мероприятий (укажите, каких)

\_\_\_\_\_

- в общении с коллегами, администрацией;
- в общении с воспитанниками;
- в общении с родителями воспитанников;
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

**4. Что представляет для вас наибольшую трудность?**

- целесообразно организовать рабочее пространство;
- формулировать цели, задачи;
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД);
- мотивировать деятельность воспитанников;
- формулировать вопросы проблемного характера;
- создавать проблемно-поисковые ситуации;
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД;
- организовывать сотрудничество между воспитанниками;
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников;
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении;
- развивать способности воспитанников;
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

**5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):**

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару;
- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим / методическим объединениям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

**6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):**

- типы занятий, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников;
- оценка достижений воспитанников, динамики развития;
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками;
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

*Спасибо за участие!*

**АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА  
ДЛЯ АНАЛИЗА ПРОМЕЖУТОЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ**

*Уважаемый педагог!*

*Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.*

**1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?  
Отметьте подходящий вариант или напишите свой:**

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое \_\_\_\_\_

**2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?**

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое \_\_\_\_\_

**3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:**

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое \_\_\_\_\_

**4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?**

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое \_\_\_\_\_

**5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?**

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- другое \_\_\_\_\_

**7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?**

\_\_\_\_\_

**8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период** \_\_\_\_\_

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**АНКЕТА ДЛЯ ПЕДАГОГА НАСТАВНИКА  
ДЛЯ АНАЛИЗА ПРОМЕЖУТОЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ**

*Уважаемый педагог!*

*Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.*

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? <i>Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:</i>	
–помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
–освоение практических навыков работы;	
–изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
–освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? <i>Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:</i>	
–самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
–в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
–личные консультации в заранее определенное время;	
–личные консультации по мере возникновения необходимости;	
–поэтапный совместный разбор практических заданий	
Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации: _____	

**КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА**

- 1.Ф.И.О. \_\_\_\_\_
- 2.Год рождения \_\_\_\_\_
- 4.Год окончания учебного заведения и его название \_\_\_\_\_
- 5.Специальность \_\_\_\_\_
- 6.Педагогический стаж \_\_\_\_\_
- 7.Стаж работы в данном ОУ \_\_\_\_\_
- 8.Общий трудовой стаж \_\_\_\_\_
- 9.Основное направление в работе \_\_\_\_\_
- 10.Какой опыт обобщался и когда \_\_\_\_\_
- 11.Награды, поощрения \_\_\_\_\_
- 12.Транслирование опыта работы \_\_\_\_\_
- 13.Домашний адрес, телефон \_\_\_\_\_

**14. Аттестация педагога**

Квалификационная категория	Дата аттестации	Срок действия категории

**15. Курсы повышения квалификации** *(заполняется по мере прохождения)*

Год	Место прохождения, сроки	Название курсов, количество часов	№ диплома, свидетельства

**16. Участие в мероприятиях** (конкурсы, МО, конференции, семинары, смотры)  
*(заполняется по мере прохождения)*

Год	Название мероприятия, тема, номинация	Уровни			
		местный	муниципальный	окружной	федеральный

**СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МБОУ «ИЗЛУЧИНСКАЯ ОНШ»**

1. Пояснительная записка (описание проблемы, сроки реализации программы, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого и т.д.)
2. Цель и задачи на основе выявленных профессиональных затруднений педагога.
3. Участники наставнической деятельности с представлением краткой характеристики наставника и наставляемого.
4. Описание форм и видов наставничества с учетом федеральных методических рекомендаций 2021 года.
5. Описание основных направлений наставнической деятельности, требующих особого внимания.
6. Планируемые результаты с учетом профессиональных дефицитов наставляемого.
7. План мероприятий.

**ФОРМА ОТЗЫВА О РЕЗУЛЬТАТАХ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Фамилия, имя, отчество и должность наставника: \_\_\_\_\_

2. Фамилия, имя, отчество и должность лица, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый): \_\_\_\_\_

3. Период наставничества:

с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

4. Информация о результатах наставничества:

а) наставляемый изучил следующий перечень вопросов: \_\_\_\_\_

б) наставляемый выполнил следующие задания, данные наставником: \_\_\_\_\_

в) оценка профессиональных и личностных качеств наставляемого (нужное указать): \_\_\_\_\_

г) наставляемому следует устранить следующие недостатки: \_\_\_\_\_

д) наставляемому следует дополнительно изучить следующие вопросы: \_\_\_\_\_

5. Определение потенциала наставляемого и рекомендации по его профессиональному развитию: \_\_\_\_\_

6. Дополнительная информация о наставляемом, (представляется при необходимости): \_\_\_\_\_