

Обсуждено и принято на  
Педагогическом совете  
(протокол № 1 от 31.08.2022 г.)

УТВЕРЖДАЮ  
заведующий МАДОУ

«Детский сад № 6»

Л.А.Линникова

Приказ № 557 – О от 31.08.2022 г



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«ПУТЬ К УСПЕХУ»  
муниципального  
автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 6»  
г. Назарово Красноярского края

г. Назарово, 2022 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел	Содержание	Стр.
ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ		2-4
ВВЕДЕНИЕ		5-6
1. ЦЕЛЕВОЙ	1.1. Цель и задачи реализации Программы	7
	1.2. Принципы наставничества	7
	1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в МАДОУ	8
	1.4. Планируемые результаты Программы	8
2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ	2.1. Критерии отбора наставника	9
	2.2. Критерии отбора наставляемого	10
	2.3. Основные подходы к организации взаимодействия «наставник – наставляемый»	11
	2.4. Формы наставничества в МАДОУ	12-15
	2.5. Технологии реализации	15
3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ	3.1. Мониторинг и оценка результатов Программы	16
	3.2. Оценка результативности внедрения Программы	17
	3.3. Механизмы мотивации и поощрения наставников	18
4. ПРИЛОЖЕНИЯ	<i>Приложение 1</i> Инструментарий Программы	19-27
	<i>Приложение 2</i> Планы работы наставников	28-34

## Паспорт Программы

<i>Статус Программы</i>	<b>Локальный нормативный акт:</b> Программа наставничества «Путь к успеху» (далее – Программа) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6» г. Назарово Красноярского края (далее – МАДОУ)
<i>Решение об утверждении Программы</i>	Приказ № 557-О от 31.08.2022
<i>Основания для разработки и реализации Программы</i>	<p>Программа наставничества опирается на принципы государственной и региональной политики в сфере образования, соотносится с приоритетами и стратегическими задачами, выделенными в государственных документах Российской Федерации. Программа разработана в соответствии с основными нормативными документами федерального, регионального, муниципального уровней и уровня МАДОУ «Детский сад № 6»:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>— Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</li><li>— Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;</li><li>— Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</li><li>— Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г № 3273-р (ред. От 20.08.2021 г) (п.33) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;</li><li>— «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»</li></ul>

	<p>(Приложение к совместному письму Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08/657);</p> <p>— Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 г № 590-11-05 «О внедрении региональной целевой модели»;</p> <p>— «Региональная модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам профессионального образования, на территории Красноярского края» (Приложение к приказу Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 г № 590-11-05 «О внедрении региональной целевой модели»);</p> <p>— Приказ № 560-О от 31.08.2022 г «Об утверждении и введении в действие «Положения о системе наставничества педагогических работников в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 6» г. Назарово Красноярского края»;</p> <p>— «Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 6» г. Назарово Красноярского края»</p>
<p><i>Цель Программы</i></p>	<p>реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МАДОУ «Детский сад № 6», способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии</p>
<p><i>Задачи Программы</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– содействовать созданию в МАДОУ «Детский сад № 6» эффективной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;</li> <li>– содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;</li> <li>– оказывать помощь в профессиональной и социальной адаптации педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество, к условиям МАДОУ</li> </ul>

	«Детский сад № 6», ознакомление с традициями и укладом ДОО, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
<i>Планируемые результаты Программы</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;</li> <li>— снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогических работников в МАДОУ;</li> <li>— сокращение времени на адаптацию педагогического работника в профессиональной среде;</li> <li>— у молодых специалистов развиты способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности в занимаемой должности</li> </ul>
<i>Реализуемые формы наставничества</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— «педагог – педагог»</li> <li>— «работодатель – студент»;</li> <li>— «ДОО – ДОО»;</li> <li>— «ДОО – учащиеся СОШ г.Назарово»</li> </ul>
<i>Целевая группа Программы</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— руководитель – заведующий МАДОУ «Детский сад № 6»</li> <li>— куратор – заместитель заведующего по УВР;</li> <li>— наставник;</li> <li>— наставляемый;</li> <li>— педагог-психолог</li> </ul>
<i>Система мониторинга</i>	<p>Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества;</li> <li>— мониторинг и оценка влияния Программы на всех участников</li> </ul>
<i>Механизмы мотивации и поощрения</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— материальное (денежное) стимулирование</li> <li>— нематериальные способы стимулирования</li> </ul>

## ВВЕДЕНИЕ

Программа наставничества «Путь к успеху» (далее – Программа) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6» г. Назарово Красноярского края разработана в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества РФ (см.Паспорт программы) и определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в МАДОУ. Программа направлена на создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в МАДОУ для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогических работников.

*Актуальность разработки Программы наставничества «Путь к успеху» обусловлена тем, что её реализация будет способствовать развитию системы наставничества в МАДОУ и может применяться как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей от наставника к наставляемому. В МАДОУ используется системный подход по повышению профессиональной компетентности педагогических работников, в том числе и молодых специалистов, что позволяет педагогическому работнику быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками образовательного процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию.*

Понятия, используемые в Программе:

- *наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- *наставник* - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;
- *наставляемый* – участник системы 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 образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

– *форма наставничества* – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

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

– *реверсивное наставничество* – форма наставничества, позволяющая профессионалу младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий.

Программа реализуется на государственном языке Российской Федерации.

Содержание Программы включает три основных раздела – целевой, содержательный и организационный.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

## 1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

### 1.1. Цель и задачи реализации Программы.

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

Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в МАДОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество, к условиям МАДОУ «Детский сад № 6», ознакомление с традициями и укладом ДОО, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

### 1.2. Принципы наставничества

Наставничество в МАДОУ основывается на следующих принципах:

- *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогических работников* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогических работников, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- *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 вариативности* предполагает возможность МАДОУ выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;



– принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

### **1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в МАДОУ**

В целевую группу реализации Программы наставничества в МАДОУ входят:

- руководитель – заведующий МАДОУ «Детский сад № 6», осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества в МАДОУ;
- куратор – заместитель заведующего по УВР, отвечает за реализацию программы наставничества «Путь к успеху»; своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о педагогических работниках; осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества; принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении раздела «Наставничество» на официальном сайте МАДОУ; обобщает и распространяет опыт по наставничеству на различных уровнях;
- наставник – педагогические работники, имеют успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовые поделиться своим профессиональным опытом и навыками;
- наставляемый – молодые/начинающие педагогические работники, которые через взаимодействие с наставниками и при их помощи и поддержке приобретают новый опыт, развивают необходимые навыки и компетенции, добиваются предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения;
- педагог-психолог – организует психологическое сопровождение и взаимодействие наставника и наставляемого.

Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в МАДОУ. Запрос на наставничество может исходить, как от самого наставляемого, так и от управленческой команды по результатам деятельности МАДОУ. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

### **1.4. Планируемые результаты Программы**

В результате внедрения и реализации Программы будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогических работников в МАДОУ;
- сокращение времени на адаптацию педагогического работника в профессиональной среде.

## 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

### 2.1. Критерии отбора наставника

Наставников выбирают из числа:

- опытных педагогических работников, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи, а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования воспитанников вне зависимости от контингента детей;
- педагогических работников, заинтересованных в тиражировании собственного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа МАДОУ, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;
- педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;
- методически ориентированных педагогических работников, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;
- педагогических работников, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

Компетенции наставника являются отражением тех функций и обязанностей, которые на него возлагаются на добровольной основе, с его письменного согласия и за дополнительную плату или иные формы мотивирования и стимулирования наставнической деятельности.

Среди этих компетенций можно выделить следующие:

- знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;
- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом индивидуальную программу профессионального развития педагогического работника;

- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически сообщать куратору о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе и др.

У наставника, помимо соответствующих обязанностей, имеются и соответствующие права:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией индивидуальной программы профессионального развития педагогического работника;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальной программой профессионального развития;
- принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к заведующей МАДОУ с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество.

## **2.2. Критерии отбора наставляемого**

Наставляемые формируются из числа:

- молодых/начинающих педагогических работников;
- педагогических работников, приступивших к работе после длительного перерыва;

- педагогических работников, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогических работников, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;
- педагогических работников, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагогических работников, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике.

Права наставляемого:

- пользоваться имеющейся в МАДОУ нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества;
- выходить с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программы наставничества в МАДОУ.

### **2.3. Основные подходы к организации взаимодействия «наставник – наставляемый»**

Основные подходы к организации взаимодействия «наставник – наставляемый» фактически сводятся к неким правилам-договоренностям, которые принимаются обеими сторонами. Они обговариваются в самом начале реализации наставнической программы. Эти правила можно сформулировать следующим образом:

- наставнические отношения формируются на условиях добровольности, взаимного согласия и доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- формированию наставнических пар/групп предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники;
- наставник является авторитетным лицом для наставляемого, обладает достаточным профессиональным мастерством и компетенциями, педагогическим опытом и личностными характеристиками для удовлетворения профессионального запроса наставляемого;
- наставник помогает наставляемому определить векторы профессионального и личностного развития и роста, нарисовать образ желаемого будущего в профессии для наставляемого;
- наставник ориентируется на достижение наставляемым поставленной конкретной цели (профессионального запроса), но также по обоюдному согласию ориентируется на долгосрочную перспективу взаимодействия;

- наставник предлагает свою помощь в достижении целей, указывает на риски и противоречия;
- наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, стимулирует развитие у наставляемого инициативы и социальной, профессиональной активности;
- наставник старается оказывать личностную и психологическую поддержку, мотивирует наставляемого на достижение успеха;
- наставник соблюдает этические принципы взаимодействия и общения, обоюдные договоренности и конфиденциальность (не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый), не выходит за допустимые рамки субординации;
- наставник и наставляемый стремятся использовать современные формы и технологии наставничества (в том числе дистанционные), совершенствуют свои компетенции в области информационно-коммуникативных технологий;
- наставник и наставляемый(ые) работают в соответствии с планом работы, который является приложением к Программе (*Приложение 2*).

Важными условиями успешного взаимодействия наставника и наставляемого являются соблюдение принципа добровольности, принятие своей роли, наличие объединяющих факторов: общность профессиональных интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, уважение и доверие, мотивация к профессиональному росту и развитию, а также готовность к наставническому взаимодействию.

## 2.4. Формы наставничества в МАДОУ

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики МАДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение молодых специалистов, снижение текучести кадров, профессиональное развитие педагогических работников.

В МАДОУ применяются разнообразные формы наставничества:

- «Педагог – педагог»;
- «ДОО – ДОО»;
- «ДОО – учащиеся СОШ г. Назарово»

Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Формы наставничества	Цель	Нормативно-правовая база	Средства, способы работы	Планируемые результаты	Событие, где можно отследить результат
«Педагог – педагог»	— непрерывный	— «Положение о системе	— индивидуальная форма наставничества;	— индивидуальная программа	— педагогический совет «Лучший

	<p>профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;</p> <p>— социальная адаптация молодых специалистов</p>	<p>наставничества педагогических работников в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 6» г. Назарово Красноярского края»;</p> <p>— «Положение о методической мастерской «Путь к успеху»;</p> <p>— Приказы об утверждении Положений;</p> <p>— Приказ о закреплении наставнических пар, групп</p>	<p>— групповая форма наставничества.</p> <p>При реализации данных форм наставничества применяются следующие средства и способы взаимодействия:</p> <p>— анкетирование;</p> <p>— самоанализ;</p> <p>— беседы;</p> <p>— собеседования;</p> <p>— консультации;</p> <p>— семинары;</p> <p>— мастер-классы;</p> <p>— взаимопосещение (гостевые обмены);</p> <p>— педагогические мастерские;</p> <p>— практикум;</p> <p>— наблюдение и анализ;</p> <p>— конкурс молодого педагога и др</p>	<p>профессионального развития педагогического работника;</p> <p>— аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию;</p> <p>— молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в МАДОУ</p> <p>— участие в методических мероприятиях различного уровня;</p> <p>— удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством образовательной и воспитательной деятельности</p>	<p>опыт – достояние всех»;</p> <p>— результаты аттестации;</p> <p>— конкурс «Молодой педагог-новатор»;</p> <p>— аналитическая справка по результатам анкетирования родителей (законных представителей) воспитанников «Удовлетворённость качеством»</p>
«ДОО – ДОО»	<p>— корректирование локально-нормативных актов в соответствии с действующим законодательством;</p>	<p>— приказ управления образования администрации г. Назарово «Об организации наставничества»;</p> <p>— «Положение о системе</p>	<p>— индивидуальная форма наставничества;</p> <p>— групповая форма наставничества.</p> <p>При реализации данных форм наставничества применяются следующие средства и</p>	<p>— анализ и корректировка локально-нормативных актов АУП наставляемых;</p> <p>— 100% педагогических работников повысили свою</p>	<p>— наличие локально-нормативных актов;</p> <p>— смотр-конкурс «Развивающая предметно-пространственная среда» в группах дошкольного уровня</p>

	— повышение профессиональной компетентности педагогических работников по планированию и организации образовательной деятельности с детьми и создание РППС в группе в соответствии с ФГОС ДО	наставничества педагогических работников в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 6» г. Назарово Красноярского края; — приказ МАДОУ «Детский сад № 6» «О создании рабочей группы в рамках командного наставничества»	способы взаимодействия: — анкетирование; — консультации; — мастер-классы; — взаимопосещения (гостевые обмены); — смотр-конкурс РППС	профессиональную компетентность по планированию и организации образовательной деятельности с детьми и создание РППС в группе в соответствии с ФГОС ДО	
«ДОО – учащиеся СОШ г. Назарово»	— создание условий для допрофессионального самоопределения учащихся 14-18 лет СОШ г. Назарово	— договор о сетевой форме реализации дополнительной общеобразовательной программы; — дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме «Неформальный педагогический колледж «Ориентир»; — приказ об участии в реализации программы;	— индивидуальная форма наставничества; — групповая форма наставничества. Основные формы работы с учащимися: — лекционное занятие; — дискуссия; — работа в группах; — презентация деятельности; — анализ деятельности; — образовательная экскурсия;	— знает плюсы и минусы выбранной профессии; — знает свои дефициты и конкурентные преимущества в выбранной профессии; знает, как устранить свои дефициты; — имеет устойчивую мотивацию к обучению; — свободно выступает на публике	— видеоотчёт практиканта, эссе; — поступление в учебные заведения педагогической направленности; — муниципальный конкурс «Супер-стажёр»

		— приказ о назначении ответственного за реализацию программы	— имитационная игра; — мастерские; — профессиональные пробы; — конкурс		
--	--	--	---	--	--

## 2.5. Технологии реализации

В ходе освоения программ наставничества наставники применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресатов.

Наименование технологии	Содержание технологии, цель	Адресность
<b>Фасилитация</b> от <i>facilitate</i> «помогать, облегчать, способствовать»	Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение Цель: нахождение верного метода, который поможет группе работать созидательно и результативно	Группа/команда наставляемых
<b>Супервизия</b> <i>лат. supervidere</i> — обозревать сверху	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной проф. деятельности привлечением более опытного специалиста	Молодой педагог/студент/ученик
<b>Коучинг</b> <i>coaching</i> с <i>англ.</i> — «тренировка»	Метод тренировки, в процессе которого человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели.	Группа/команда наставляемых, отдельно взятый наставляемый (молодой педагог/студент/ученик)
<b>Тьюторство</b> ( <i>англ. tutor</i> — наставник, репетитор, преподаватель)	Персональное сопровождение наставляемого в образовательном пространстве	Индивидуальное наставничество



### 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ

#### 3.1. Мониторинг и оценка результатов Программы (*инструментарий Программы см. Приложение 1*)

Реализация Программы осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором. Каждый наставник составляет индивидуальный план работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг.

Для оценки результативности и эффективности реализации Программы рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- *реакция наставляемого*, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- *изменения в знаниях* и их оценки;
- *изменение поведения* и способа действий в проблемных ситуациях;
- *общая оценка результатов* для образовательной организации:

1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является *анкетирование*. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества МАДОУ получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в программе наставничества;

– пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

2) Оценка знаний, полученных во время реализации программы наставничества.

Оценка эффективности программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – *тестирование*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3) Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано *наблюдение* со стороны куратора реализации программы наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться *анкеты, опросники, непосредственное невключенное наблюдение*.

4) Оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы наставничества.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.

### **3.2. Оценка результативности внедрения Программы**

Оценка результативности Программы осуществляется заведующей МАДОУ или заведующей МАДОУ совместно с куратором реализации программы.

Анализу/мониторингу Программы могут подвергаться такие составляющие, как:

– организация внедрения (применения) и управление;

- нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;
- кадровые педагогические ресурсы;
- успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в программе наставничества и др.

Ожидаемыми результатами Программы являются:

- разработка плана наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;
- создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания (открытое наставничество);
- увеличение доли педагогических работников, вовлеченных в процесс наставничества;
- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в МАДОУ.

Ожидаемые эффекты от реализации Программы:

- повышение профессионального мастерства педагогических работников, развитие профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников при решении новых или нестандартных задач;

### **3.2. Механизмы мотивации и поощрения наставников.**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДОУ, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

*Мероприятия по популяризации роли наставника:*

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне МАДОУ;
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- Создание раздела «Наставничество» на официальном сайте МАДОУ;
- Награждение грамотами «Лучший наставник»;
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МАДОУ

Диагностическая карта оценки наставляемого

**Методика «Квадрат функций»**

С.В. Кузьмин, канд. пед. наук, доцент кафедры управления образованием ИРО Ивановской области

Функции в нашем случае - это пять образовательных областей согласно ФГОС дошкольного образования. Их содержание приводится в Стандарте (п. 2.6 приказа Минобрнауки России от 17.11.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»).

Наша задача состоит в том, чтобы перепроектировать содержание образовательных областей в деятельностную основу, т. е. показать, что должен делать педагог в процессе непосредственно образовательной деятельности с детьми (приложение 2). Таким образом, «функции» в данной методике - это деятельность педагога по реализации образовательных областей в соответствии со Стандартом.

Поскольку ФГОС дошкольного образования устанавливает пять образовательных областей, каждая из них должна характеризоваться пятью компонентами (для того, чтобы получился «квадрат»:  $5 \times 5 = 25$ ). Пять видов деятельности педагогов по каждому компоненту мы поместили в квадрат по диагонали. Так появилась основная матрица данной методики, с которой и начинается работа.

В методике используются условные обозначения образовательных областей в соответствии с ФГОС дошкольного образования:

- СК - социально-коммуникативное развитие;
- П - познавательное развитие;
- Р - речевое развитие;
- ХЭ - художественно-эстетическое развитие;
- Ф - физическое развитие.

Для эффективной работы с рассматриваемой методикой предлагается следующий алгоритм:

**ШАГ 1** В предложенной «Матрице функций» (приложение 1) по вертикали педагог ранжирует конкретные действия в ходе непосредственно образовательной деятельности от 1 до 5 (не повторяясь): «Что у меня получается лучше всего?». Результат записывается в левом верхнем углу.

**ШАГ 2** То же самое предлагается выполнить по горизонтали, результат записывается в правом нижнем углу.

**ШАГ 3** Таким образом, в каждом квадрате будет по две цифры. Они суммируются для каждого квадрата, сумма вписывается в соответствующие ячейки таблицы 1, которая является «ключом» предлагаемой методики.

Таблица 1

**Бланк ответов к методике «Квадрат функций»  
(по ФГОС дошкольного образования)**


**ШАГ 4** По этой же таблице считается сумма (общее количество баллов) предложенных функций (по диагоналям), результаты заносятся в соответствующие ячейки таблицы 2. Если работа выполнена правильно, сумма в строке «Количество баллов» будет равна 150. Если сумма получилась другая, то работа выполнена некачественно и ее стоит переделать.

Таблица 2

**Итоговая таблица по результатам обработки методики «Квадрат функций»**

	П	Р	ХЭ	Ф	
Количество баллов =150					
Место по значению					

**ШАГ 5** По сумме полученных баллов в таблице 2 определяется место (от 1 до 5) по значению каждой функции. Функция, набравшая наибольшее количество баллов, получает первое место, наименьшее - пятое.

**ШАГ 6** Расшифровывается содержательная часть функций (не обязательно всех, а только интересующих, например первого места и последнего).

**ШАГ 7** Заполнив и обработав анкету, педагоги дошкольной образовательной организации могут сделать для себя вывод, какая из необходимых функций у них реализуется наиболее успешно, какая наименее, определить содержательный характер затруднений, наметить пути дальнейшего профессионального самосовершенствования.

**ШАГ 8**

Далее проектируется беседа с каждым педагогом.

<input type="checkbox"/> Способствую приобретению опыта в двигательной деятельности детей, развиваю их координацию и гибкость <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Способствую становлению эстетического отношения к окружающему миру <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Развиваю речевое творчество детей <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Формирую первичные представления о малой родине и Отечестве <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Формирую основы безопасного поведения в быту, социуме, природе <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Развиваю предпосылки ценностно-смыслового восприятия и понимания произведений искусства, мира природы <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Развиваю связную, грамматически правильную диалогическую и монологическую речь <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Формирую первичные представления о себе, других людях и объектах окружающего мира <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Развиваю социальный и эмоциональный интеллект, эмоциональную отзывчивость <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Способствую становлению ценностей здорового образа жизни <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Обогащаю активный словарь ребенка <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Развиваю воображение и творческую активность <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Способствую становлению самостоятельности детей <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Способствую становлению целенаправленности и саморегуляции в двигательной сфере <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Способствую реализации самостоятельной творческой деятельности детей <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Развиваю интересы детей, их любознательность и познавательную мотивацию <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Способствую развитию общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Формирую начальные представления о некоторых видах спорта, знакомя с подвижными играми и с их правилами <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Способствую стимулированию сопереживания персонажам художественных произведений <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Знакомлю с книжной культурой, детской литературой, добиваюсь понимания на слух текстов различных жанров детской литературы <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Способствую усвоению норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Способствую правильному формированию опорно-двигательной системы организма, развитию равновесия, координации, выполнению основных движений (ходьба, бег, мягкие прыжки, повороты в обе стороны) <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Формирую элементарные представления о видах искусства; восприятию музыки, художественной литературы, фольклора <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Развиваю звуковую и интонационную культуру речи, фонематический слух <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Формирую первичные представления о планете Земля как общем доме людей, об особенностях ее природы, многообразии стран и народов мира <input type="checkbox"/>

## Карта мониторинга профессиональных компетентностей педагогических работников

Области профессиональных затруднений педагогов	Критерии	Индикаторы	Владеет/ применяет	Не владеет/ не применяет	Самооценка
Общепедагогическая (педагогическая деятельность по реализации ООП ДО)	Владение современными образовательными технологиями	Определяет цели и задачи образовательной деятельности в соответствии с ООП ДО и ФГОС ДО			
		Применяет в деятельности методы и приёмы современных образовательных технологий			
	Владение технологиями педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции	Применяет в деятельности методы и приёмы педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции			
		Реализует педагогические рекомендации специалистов в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы			
	Умение осуществлять оценочно-ценностную рефлексию	Принимает участие в обучающих, научно-практических семинарах, тренингах, конференциях на различных уровнях			
		Обобщает и распространяет собственный педагогический опыт и мастерство на различных уровнях (очное, заочное выступление, публикации)			

Научно-теоретическая	Знание особенностей становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте	Реализует содержание образовательной деятельности в разных видах детской деятельности и общении			
		Включает в содержание образования способы поддержки детской инициативы и самостоятельности			
	Знание общих закономерностей развития ребёнка в раннем и дошкольном возрасте	Называет общие закономерности развития ребёнка в раннем и дошкольном возрасте			
		Учитывает индивидуальные и психические особенности детей при организации и проведении образовательной деятельности			
	Знание специфики дошкольного образования и особенностей организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста	Называет, определяет приёмы, методы, способы организации детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО			
Методическая	Владение методами, приёмами организации детей раннего и дошкольного возраста по 5	Применяет методы и приемы работы с детьми раннего и дошкольного возраста в соответствии с ООП ДО, учитывая возрастные и индивидуальные особенности воспитанников			
		Организует взаимодействие и сотрудничество воспитанников в процессе ООД			



	образовательным областям	Учитывает и поддерживает активность и инициативу детей в организованной деятельности			
	Владение формами организации детей раннего и дошкольного возраста по 5 образовательным областям	Применяет формы, способы деятельностного и развивающего характера			
		Создаёт дидактические средства для реализации задач образовательной деятельности			
	Владение методами и приёмами организации РППС в соответствии с ФГОС ДО, с учётом возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников	Организует центры детской активности по 5 образовательным областям, наполняет их разнообразным дидактическим и игровым материалом			
		Создаёт образовательную среду, обеспечивающую охрану и укрепление физического и психического здоровья воспитанников			
Коммуникативная	Умение выработать стратегию, тактику и технику взаимодействия с родителями, коллегами	Учитывает интересы всех субъектов образовательных отношений			
		Проявляет профессиональный такт, уважение, позитивное отношение к участникам образовательных отношений			
	Создание позитивного психологического климата в группе и условий для доброжелательных	Удерживает интерес детей в течение организованной деятельности			
		Демонстрирует общую культуру взаимодействия с детьми			

	отношений между детьми	Проявляет профессионально-личностные качества, такие как эмпатия, толерантность			
	Эмоциональное выгорание	Называет и применяет способы эмоциональной саморегуляции			
		Применяет способы переключения с одного вида деятельности на другой			
Итого:					

Критерии оценивания:

«Владеет /применяет» - 1 балл;

«Не владеет/не применяет» - 0 баллов.

Низкий (интуитивный) уровень – 10 – 12 баллов

Средний (поисковый) уровень – 13 – 19 баллов

Высокий (мастерский) уровень – 20 – 25 баллов

## Анкета для наставляемого

1. Организовано ли в МАДОУ наставничество ?

---

---

2. Нуждаетесь ли Вы в помощи наставника и почему?

---

---

3. Каких результатов Вы ожидаете от совместной работы с наставником?

---

---

4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные и групповые встречи с наставником?

---

---

5. Какие перемены в своем личностном, профессиональном/учебном росте Вы ожидаете после работы с наставником?

---

---

6. Желаете ли Вы участвовать в Программе наставничества?

---

---

7. Хотели бы Вы стать наставником в будущем и почему?

---

---

## Анкета для наставника

1. Что Вы знаете о Программе наставничества?

---

---

2. Каким, по-вашему, должно быть наставничество?

---

---

2. Хотели бы вы стать наставником?

---

---

3. Какие формы работы с наставляемыми, на Ваш взгляд, более эффективны и почему?

---

---

4. Что в наставничестве является наиболее ценным для Вас?

---

---

5. Какую роль в работе наставника Вы отводите планированию?

---

---

6. Что вы ожидаете от проекта и своей роли в нем?

---

---

7. На Ваш взгляд, какие формы обучения наиболее эффективны для наставников?

---

---

План работы наставника Бачковой Ирины Петровны, воспитателя, по сопровождению  
наставляемого воспитателя Копченко Елены Ивановны  
на 2022-2023 учебный год.

Содержание	Сроки	Форма работы
Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с образовательной деятельностью, связанной с «ситуацией месяца»	В течение учебного года	Консультация наблюдение взаимопосещение
Применения форм, методов и приемов в соответствии с рабочей программой группы		Консультация
Подготовка рабочей документации группы на учебный год.	Сентябрь	Консультация.
Организация режимных моментов (утренний прием; утренняя гимнастика; гигиенические процедуры; завтрак; обед; корригирующая гимнастика; полдник, прогулка; ужин).	В течение учебного года	Беседа наблюдение взаимопосещение
Оформление картотек дидактических игр; бесед в образовательной деятельности, осуществляемой в ходе режимных моментов.	Сентябрь	Консультация
Выбор методической темы по самообразованию.	Октябрь	Индивидуальная беседа
Планирование образовательной деятельности	В течение учебного года	Консультация анализ
Гришаева. Технология эффективной социализации «Ситуация месяца»	В течение учебного года	Консультация анализ
Ведение рабочей документации в группе: планирование образовательного процесса, табель, диагностика и др. документы.	В течение учебного года	Консультации   анализ
Создание мини-музея в группе «Моя любимая игрушка»	Октябрь	Консультация
Организация и проведение ООД	В течение учебного года	Взаимопосещение, наблюдение, обсуждение
Организация и проведение культурно-досуговой деятельности в детском саду.	В течении учебного года	Наблюдение, взаимопосещение
Организация взаимодействия с семьями воспитанников.	В течение учебного года	Наблюдение, беседа

Организация самостоятельной деятельности детей в центрах активности	Октябрь-май.	Анализ наполнения центров активности, беседа.
Проведение педагогической диагностики, использование ее результатов в образовательной деятельности.	В течении учебного года.	Консультация.
Анализ деятельности и подведение итогов работы за год.	Май	Беседа

План работы наставника Елдовой Евгении Валерьевны, воспитателя, по сопровождению  
наставляемого воспитателя  
Ластовской Ириной Васильевной  
на 2022-2023 учебный год.

Содержание	Сроки	Форма работы
Документация группы	Сентябрь	Консультация
Виды и организация режимных моментов в детском саду(утренний прием; утренняя гимнастика; гигиенические процедуры; завтрак; обед; корригирующая гимнастика после сна; полдник, прогулка; ужин).	В течение года	Взаимопосещение, беседа.
Выбор методической темы по самообразованию	Сентябрь	Индивидуальная беседа
Картотеки дидактических игр; бесед в образовательной деятельности, осуществляемой в ходе режимных моментов.	Сентябрь- декабрь	Оформление картотек. (Самостоятельно)
Планирование образовательной деятельности.	Сентябрь-май	Практикум, анализ, консультация
Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ПЛАНом ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СВЯЗАННОЙ С «СИТУАЦИЯМИ МЕСЯЦА», и задачами МАДОУ	В течение учебного года	Консультации, наблюдение, анализ.
Ведение рабочей документации в группе: планирование образовательной деятельности, табель, педагогическая диагностика и др. документы.	В течение учебного года	Консультации, анализ.
Организация и проведение занятия.	Сентябрь - май	Консультация, анализ, взаимопосещение.

Организация и проведение культурно-досуговой деятельности	В течение учебного года	Взаимопосещение, анализ
Оформление родительских уголков, папок передвижек, наличие материала, форма их оформления. Организация и проведение родительского собрания.	В течение учебного года	Консультация, анализ.
Организация разных видов деятельности в центрах активности.	Сентябрь - май	Наблюдение, анализ.
Развитие проектной деятельности дошкольников по технологии Н.Е.Веракса, А.Н. Веракса	Октябрь-ноябрь	Консультация, анализ деятельности
Применение современных педагогических технологий. - «Технология эффективной социализации детей» Н.П. Гришаевой. - «Голос ребёнка» и «Пространство детской реализации» как способ поддержки творчества, инициативы и создания условий для детской самореализации» - «Развивающий диалог» и «образовательное событие» как инструмент развития познавательных способностей детей дошкольного возраста»	Октябрь-декабрь	Наблюдение Взаимопосещение
Проведение педагогической диагностики, использование ее результатов в образовательной деятельности.	Май.	Консультация.
Анализ деятельности и подведение итогов работы.	Май.	Индивидуальная беседа

План работы наставника Родионовой Веры Михайловны, воспитателя, по сопровождению наставляемого воспитателя  
Мартыненко Виктории Анатольевны  
на 2022-2023 учебный год

Содержание	Сроки	Форма работы
Подготовка документации группы на учебный год	Сентябрь	Беседа
Разработка рабочей программы деятельности воспитателя	Сентябрь	Индивидуальная беседа
Разработка индивидуального плана профессионального развития	Октябрь, ноябрь	Индивидуальная беседа
Организация режимных моментов (утренняя гимнастика, утренний прием, гигиенические процедуры, прием пищи, гимнастика после сна, прогулка)	Ноябрь-январь	Взаимопосещение,

		Беседа-анализ, подбор методической литературы
Организация и проведение занятий	В течение учебного года	Наблюдение, обсуждение задач, методик, технологий и результативности
Составление конспектов занятий	Ноябрь-январь	Консультации, анализ
Формы организации взаимодействия с семьями воспитанников; организация и проведение родительского собрания	В течение учебного года	Консультация, взаимопосещение, анализ
Оформление картотек, применяемых в образовательной деятельности	Ноябрь-декабрь	Консультация, анализ
Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с планированием образовательной деятельности в раннем возрасте	В течение учебного года	Консультация, наблюдение, анализ
Организация и руководство игровой деятельностью детей	Декабрь, январь, март	Консультация, наблюдение, беседа
Организация разных видов деятельности в центрах активности	В течение учебного года	Наблюдение, анализ
Выбор методической темы по самообразованию	Май	Индивидуальная беседа
Педагогические технологии в образовательной деятельности с детьми	Март, апрель	Консультация
Планирование образовательной деятельности на летний оздоровительный период Особенности организации деятельности в летний период.	Май	Консультация, анализ
Проведение педагогической диагностики, использование ее результатов в образовательной деятельности	Май	Консультация
Анализ деятельности и подведение итогов работы за год	Май	Индивидуальная беседа



**План работы наставника Кравцовой Яны Анатольевны, учителя-логопеда, по сопровождению наставляемого учителя-логопеда Васютиной Дины Николаевны на 2022-2023 учебный год.**

<b>Содержание</b>	<b>Сроки</b>	<b>Форма работы</b>
Подготовка рабочей документации к началу учебного года	Сентябрь	Консультация Анализ
Организация и проведение диагностики, подготовка необходимой документации для ППк	В течение учебного года	Консультация Анализ
Разработка рабочей программы учителя-логопеда	Сентябрь	Консультация, анализ
Разработка АОП дошкольного образования и составление индивидуальных учебных планов	Сентябрь	Консультация, анализ
Выбор методической темы по самообразованию.	Сентябрь	Индивидуальная беседа
Организация и проведение индивидуальных занятий	В течение учебного года	Консультации, взаимопосещение, анализ
Планирование образовательной деятельности	В течение учебного года	Консультация, анализ
Ведение рабочей документации: журналы взаимодействия, индивидуальные тетради, журнал посещаемости, журнал учета консультаций с родителями	В течение учебного года.	Консультации, анализ
Организация РППС в кабинете учителя-логопеда	В течение учебного года	Консультации, взаимопосещение, анализ
Подбор и изготовление наглядно-дидактического материала для занятий	В течение учебного года	Консультация, взаимопосещение, анализ
Оформление консультаций в родительском уголке и на официальном сайте ДОО	В течение учебного года.	Консультация, анализ.
Организация взаимодействия с семьями воспитанников: консультации, участие в родительских собраниях	В течение учебного года	Консультации, анализ

Современные педагогические технологии при проведении занятий	В течение учебного года	Консультация, анализ
Анализ деятельности и подведение итогов работы за год.	Май	Беседа

План работы наставника Теразмес Анны Станиславовны, инструктора по физической культуре,  
по сопровождению наставляемого инструктора по физической культуре Бобковой Алии Камилевны  
на 2022-2023 учебный год

Содержание	Сроки	Форма работы
Оформление и ведение рабочей документации	Сентябрь-Октябрь	Консультация беседа анализ
Написание рабочей программы деятельности инструктора по физической культуре	Сентябрь-Октябрь	Консультация анализ
Представление и реализация проекта «Мы со спортом дружим»	В течение года	Беседа анализ деятельности
Работа с родителями: выбор темы и оформление письменных консультаций	Октябрь	Консультация анализ деятельности
Выбор темы и составление индивидуального плана профессионального развития	Октябрь Ноябрь	Консультация, беседа
Проведение утренней гимнастики, составление комплексов на месяц во всех возрастных группах	Сентябрь Декабрь Март	Консультация, взаимопосещение анализ
Разработка сценариев к празднику «День здоровой семьи», «День здоровья» подбор методической литературы, организация и проведение спортивных развлечений и праздников	В течение года	Наблюдение беседа анализ деятельности
Оформление сценариев спортивных развлечений.		Консультация
Оформление конспектов физкультурного занятия	В течение года	Консультация взаимопосещение анализ деятельности
Проведение физкультурного занятия: -применение различных форм и методов во время проведения занятия; -использование различного оборудования и инвентаря во время занятия.		

Представление программы дошкольного образования по формированию культуры здорового образа жизни и патриотическому воспитанию детей подготовительной группы «Будь здоров, как Максим Орлов»	Январь	Консультация беседа анализ деятельности
Проведение педагогической диагностики, использование ее результатов в образовательной деятельности; Написание педагогического представления по результатам диагностики	Сентябрь Февраль Май	Консультация беседа  анализ
Анализ деятельности и подведение итогов работы за год	Май	Беседа
Планирование спортивных развлечений на следующий учебный год в соответствии с планом образовательной деятельности, связанной с «ситуациями месяца», подбор методической литературы	Май	Консультация
Подготовка к участию в городской спартакиаде «Дружат дети всей земли»	В течение года	Беседа взаимопосещение