

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка- детский сад №15»

Принята:
на педагогическом совете
протокол №1 от 25.08.2023г.



Утверждена;
заведующий МБДОУ
«ЦРР-ДС №15»
И.В. Данилина
приказ от 25.08.2023г. № 100-у

Программа
внедрения и реализации
региональной модели
института наставничества
«Ступеньки к мастерству»
муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное
учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад
№15»

Содержание

1. Целевой раздел

- 1.1. Пояснительная записка.....
- 1.2. Цель и задачи Программы.....
- 1.3. Принципы.....
- 1.4. Критерии отбора наставников – специалистов.....
- 1.5. Условия эффективности реализации Программы.....
- 1.6. Основные термины.....

2. Содержательный раздел

- 2.1. Содержание Программы.....
- 2.2. Система и направления работы с наставляемыми педагогами.....
- 2.3. «Дорожная карта».....
- 2.3. Примерный план работы педагога наставника – специалиста с наставляемым.....

4. Этапы реализации Программы.....

5. Механизм реализации Программы.....

6. Ожидаемые результаты.....

Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления наставляемого педагога

Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности наставляемого педагога.....

Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы.....

Приложение 4. Анкеты для наставляемого педагога.....

Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков наставляемого педагога.....

Приложение 6. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год.....

1. Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка

Региональная модель института наставничества для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утверждена министерством образования Тульской области, приказ от 29.12.2021г. №1727), разработана в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа», федерального проекта «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование», приказа министерства образования Тульской области № 1419 от 10 октября 2019 г. «Об утверждении концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области» (далее – Концепция) с учетом методических рекомендаций Министерства Просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- ✓ новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение педагогами многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- ✓ различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- ✓ необходимое взаимодействие семьи и ДООУ требует специальной подготовки педагогов к работе с родителями.

Каждый руководитель ДООУ, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Начиная свою работу в ДООУ, начинающие и вновь принятые педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания, системы воспитательно – образовательного процесса ДООУ.

Программа нацелена на работу с уже работающими, начинающими и вновь принятыми в ДООУ педагогами.

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

- Постановка цели, задач;
- Составление программы;

- Подбор средств реализации программы;
- Определение способов реализации программы,
- Контроль и коррекция.

Актуальность

Вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество воспитателей, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии.

Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение педагогов, сотрудниками ДОУ не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности уже работающих воспитателей в ДОУ, начинающих и вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития уже работающих в ДОУ воспитателей, начинающих и вновь принятых педагогов. При взаимодействии опытных и наставляемых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

1.2. Цель и задачи Программы

Цель Программы:

создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в ДОУ для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, обучение практическим навыкам уже работающих воспитателей в ДОУ, начинающих и вновь принятых педагогов прямо на рабочем месте опытным, авторитетным, высококвалифицированным педагогом.

Задачи Программы:

- ✓ Привить начинающим педагогам интерес к педагогической деятельности.
- ✓ Способствовать успешной адаптации начинающих и вновь прибывших педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.
- ✓ Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, используя эффективные формы работы, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
 - Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
 - Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
 - Оказать помощь внедрения технологий в педагогический процесс.

1.3. Принципы:

- ✓ принцип научности, предполагающий применение научно обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- ✓ принцип системности и стратегической целостности, предполагающий разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне Организации;
- ✓ принцип легитимности, подразумевающий соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- ✓ принцип обеспечения суверенных прав личности, предполагающий 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 добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- ✓ принцип аксиологичности, подразумевающий формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- ✓ принцип личной ответственности, предполагающий ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- ✓ принцип индивидуализации и персонализации наставничества, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- ✓ принцип равенства, признающий, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Критерии отбора наставников – специалистов

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

КРИТЕРИИ

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	• умение обучать других • умение слушать • умение говорить (грамотная речь)
личности	• аккуратность, дисциплинированность • ответственность • ориентация на результат • командный стиль работы

1.5. Условия эффективности реализации Программы

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- Сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- Своевременное ознакомление наставляемых педагогов с педагогической и учебно - методической информацией.

1.6. Основные понятия

Непрерывное профессиональное развитие работников системы образования - повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ профессионального, дополнительного профессионального образования и программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, участие в профессиональных ассоциациях, конкурсах), в том числе с использованием дистанционных технологий.

Повышение уровня профессионального мастерства - процесс освоения педагогическими работниками новых знаний, навыков и развития компетенций.

Профессиональные дефициты - отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

Профессиональные компетенции - совокупность профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для успешной педагогической деятельности.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его

профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставник-специалист – педагогический работник Организации, который осуществляет наставничество по принципу «один на один» (One-on-One Mentoring).

Старший наставник – педагогический работник Организации, который осуществляет наставничество по принципу «равный – равному» (Peer-to-Peer Mentoring).

Ведущий наставник – педагогический работник Организации, который осуществляет деятельность в рамках командного наставничества (Team Mentoring).

Наставляемый – участник региональной модели института 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.

Наставничество «один на один» (One-on-One Mentoring) – вид наставничества, при котором происходит взаимодействие между более опытным специалистом и молодым педагогом в течение определенного периода времени.

Наставничество «равный – равному» (Peer-to-Peer Mentoring) – вид наставничества, при котором наставник является равным по уровню подопечному, но с опытом работы в конкретной предметной области.

Командное наставничество (Team Mentoring) – вид наставничества, при котором наставник работает с группой из нескольких подопечных одновременно.

Флэш-наставничество (Flash Mentoring) – концепция наставничества, суть которой состоит в том, что педагоги, желающие выступить в роли наставника, участвуют в непродолжительных (не более 45 минут) флэш-сессиях в рамках форумов, фестивалей, конкурсов, консультаций и т.п., в ходе которых делятся своим профессиональным опытом и дают рекомендации.

Скоростное наставничество (Speed Mentoring) – однократные непродолжительные встречи (до 30 минут), в ходе которых наставники уточняют общие цели, обозначают возникающие проблемы в своей деятельности как наставника и обсуждают пути их решения.

Ситуационное наставничество (Situational Mentoring) заключается в оказании наставником необходимой консультационной поддержки и помощи в случае, когда наставляемые нуждаются в ней.

Реверсивное наставничество (Reverse Mentoring) – обратный вид наставничества, когда наставляемый является источником получения новых знаний и умений для наставника. Например, реверсивное наставничество помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старшего возраста в области информационных технологий и интернет-коммуникаций.

2. Содержательный раздел

2.1. Содержание Программы

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Начиная свою работу в ДОУ, начинающие и вновь принятые педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания, системы воспитательно – образовательного процесса ДОУ.

Программа МБДОУ «ЦРР-ДС №15» «Ступеньки к мастерству» направлена на становление уже работающих воспитателей в ДОУ, начинающих и вновь принятых педагогов и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

- Постановка цели, задач;

- Составление программы;
- Подбор средств реализации программы;
- Определение способов реализации программы,
- Контроль и коррекция

Участники Программы:

- заведующий ДОУ
- старший воспитатель
- наставники - специалисты
- наставляемые педагоги:
 - ✓ работающие в ДОУ воспитатели
 - ✓ вновь прибывшие воспитатели
 - ✓ начинающие воспитатели.

На основании региональной модели института наставничества в ДОУ организованы три категории наставников:

- наставник-специалист
- старший наставник
- ведущий наставник

Виды наставничества, используемые в ДОУ:

- «один на один»
- «равный – равному»
- «ситуативное наставничество»
- «командное наставничество»

**Срок реализации Программы – 1 год,
2022-2023 учебный год**

2.2. Система и направления работы с наставляемыми педагогами

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

Примерные формы работы:

- консультации
- семинары – практикумы
- беседы
- изучение методической литературы
- взаимопосещения
- анализ педагогических ситуаций
- круглые столы

- Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - специалистов о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ДОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
- Создание в организации условий для личностных проявлений наставляемого педагога, для его самореализации.
- Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения наставляемых педагогов в различных формах.
- Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
- Вовлечение наставляемых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
- Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства наставляемого.
- Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных наставляемыми педагогами.
- Контроль, учёт и оказание методической помощи наставляемым.
- Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
- Научение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
- Организация индивидуального наставничества (распределение наставников-специалистов; оформление документации по наставничеству: рекомендации наставляемым педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности наставляемого педагога-воспитателя; создание методической копилки наставляемого педагога-воспитателя).
- Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Наставник - специалист:

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

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

активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности наставляемых педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОУ.

2.3.»Дорожная карта»

№ \ п	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска Программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	1.Изучение приказа Министерства образования Тульской области от «29» декабря 2021 года № 1727) «Об утверждении Региональной модели института наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области» 2.Изучение «Региональная модель института наставничества для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Приложение к приказу министерства образования Тульской области от «29» декабря 2021 года № 1727)	Июль-август 2022г.	Катасонова Т.И. ст.воспитатель
		Подготовка нормативной базы реализации региональной модели наставничества в ДОУ	1. Разработка и утверждение Положения о наставничестве 2. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества 3.Назначение ведущего наставника внедрения региональной модели института наставничества (<i>издание приказа</i>) 4. Издание приказа «Внедрение региональной модели института наставничества»	Август 2022г.	Катасонова Т.И. ст.воспитатель

	наставниками – специалистами о проведенной работе с наставляемыми		отчетов	
	2.Отчеты наставляемых педагогов о полученных умениях и навыках			

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления наставляемого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется наставником – специалистом и наставляемым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца

В зависимости полученных данных в результате анкетирования, наставник – специалист ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

4.Этапы реализации Программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно:

1 этап. Подготовительный

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений наставляемых педагогов; разработка основных направлений работы с ними.

Состоит из 2 частей

Содержание 1 части:

Наставник - специалист анализирует профессиональную готовность наставляемого 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.

Содержание 2 части:

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

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

2 этап. Основной

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой;
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление наставляемых с организацией развивающей предметно-пространственной среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками – специалистами для наставляемых педагогов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности наставляемыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для наставляемых педагогов по работе с родителями.
- Самообразование наставляемых педагогов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях
 - Создание благоприятных условий для профессионального роста наставляемых педагогов;
 - Взаимоподдержка и взаимопомощь;
 - Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОО и задачами воспитания и обучения детей;
 - Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
 - Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
 - Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности наставляемого педагога;
 - Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

Вывод: работа с наставляемыми будет успешна, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения начинающих педагогов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике, применить знания, полученные в результате наставничества в ДОО, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

3 этап. Аналитический

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

Содержание этапа:

- динамика профессионального роста наставляемого педагога;
- самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- показ наставляемыми педагогами открытых мероприятий в образовательной организации;

- анализ результатов работы наставляемого педагога с детьми;
- анализ результатов работы на педагогическом совете;
- обобщение опыта работы;
- перспективы дальнейшей работы с наставляемыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

Вывод: показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемыми педагогами, целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

5. Механизм реализации Программы

Реализация Программы «Ступеньки к мастерству» МБДОУ «ЦРР-ДС №15» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками - специалистами, старшим наставником, ведущим наставником, работающими, начинающими и вновь принятыми воспитателями, старшим воспитателем, заведующим ДОУ. Методическая служба и заведующий ДОУ осуществляют контроль за реализацией программы и работой наставников – специалистов.

Заведующий ДОУ в начале учебного года объявляет приказ об образовании групп\пар и создает необходимые условия для совместной работы наставляемого педагога с закрепленным за ним наставником – специалистом.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник – специалист составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником – специалистом и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Ступеньки к мастерству» представляются на итоговом педагогическом совете.

6. Ожидаемые результаты

1. Работающие, начинающие и вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.
3. Ускорится процесс профессионального становления наставляемого педагога.
4. Повысится уровень их готовности к педагогической деятельности.

Таким образом, данная программа направлена на формирование у педагогов убеждений:

Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.

Тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него.

Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.