

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 58 комбинированного вида
Фрунзенского района Санкт -Петербурга**

ПРИНЯТ

Педагогическим советом
Протокол № 2 от 9 сентября 2022 г

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий ГБДОУ № 58
_____ О.А.Рачковская
Приказ №40/2 от 15 сентября 2022 г.

Программа наставничества

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 58 комбинированного вида Фрунзенского района
Санкт – Петербурга

«Лесенка роста»

для педагогов испытывающий потребность в приобретении новых навыков

Срок реализации один учебный год

Начало реализации 9 сентября 2022 год

Завершение реализации 25 августа 2023 год

Авторы-составители:

Ермолаева Татьяна Николаевна
старший воспитатель, куратор

Рибковская Елена Петровна -
воспитатель высшей

квалификационной категории, 2 группа
раннего возраста.

Шерифова Ирена Абдулгалимовна -
воспитатель высшей

квалификационной категории, средняя
группа.

Большакова Екатерина Александровна
воспитатель высшей

квалификационной категории
подготовительная группа.

Санкт-Петербург
2022

Пояснительная записка

«Никакие знания и навыки не передаются иначе как от человека к человеку. За каждым успешным человеком в любой сфере деятельности всегда есть учитель, всегда есть наставник»

Сергей Кириенко

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе трудовой деятельности педагога. Период адаптации педагога в новых образовательно-воспитательных реалиях отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознает 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 необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость педагога получить поддержку опытного наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Актуальность: Идея создания программы «Лесенка роста» появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития воспитателей в новых реалиях системы образования. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Паспорт программы наставничества «Лесенка роста»

1. Общая информация о программе	
1.1. Направление наставничества, в рамках которого разработана программа	сопровождения профессионально-личностного развития воспитателей в новых реалиях системы образования
1.2. Название программы	«Лесенка роста»
1.3. Наименование образовательной организации, юридический, фактический адрес, контактные телефоны, факс, e-mail	Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 58 комбинированного вида Фрунзенского района Санкт – Петербурга, адрес: 192212, Санкт-Петербург, Проспект Славы, дом 12, корпус 3, литера А Контактные телефоны: 360-87-00, 361-50-15 Электронная почта: info.doufr058@obr.gov.spb.ru
1.4. Сроки реализации программы наставничества	сентябрь 2022 г. по май 2023 гг.

<p>1.5. Целевая аудитория (описание группы, для которой реализуется программа наставничества)</p>	<p>Наставничество в группе. Наставники – опытные воспитатели, имеющие высшую или первую квалификационную категорию; обладающие высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методик дошкольного воспитания, современных инновационных технологий, владеющий компьютерной грамотностью. Наставляемый – педагог, 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.</p>
<p>2. Описание программы наставничества</p>	
<p>2.1. Краткое описание проблемы, на решение которой направлен программа наставничества, актуальность решения данной проблемы</p>	<p>Педагогическое наставничество может повлиять на решение следующих проблем: трудности в период профессиональной деятельности, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированных ряда умений, компетентностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - коммуникативных - неумение выстраивать эффективную коммуникацию с родителями обучающихся; - методической (вести документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать ООД, удерживать дисциплину в группе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий обучающихся); - общих метакомпетенций (рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только использовать полученные извне знания и навыки); - психологических (способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих);
<p>2.2. Цель программы наставничества</p>	<p>Оказание помощи педагогам в их профессиональном деятельности</p>

2.3. Задачи	<p>1. Повысить качество и эффективность образовательного процесса в ДОУ.</p> <p>2. Стимулировать рост уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.</p> <p>3. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.</p> <p>4. Формировать умения определять и формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.</p> <p>5. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.</p> <p>Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального роста молодых специалистов.</p>
2.4. Этапы реализации программы	<p>1 этап. Подготовительный этап. сентябрь - октябрь 2022 г. Создание нормативно-правовой основы для реализации образовательной программы наставничества.</p> <p>II этап. Реализационный. ноябрь 2022г. - апрель 2023г. В методическом сопровождении деятельности педагогов представляется система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации с учетом мероприятий годового плана.</p> <p>III этап. Итоговый. май - август 2023г. Подготовка отчета наставника и наставляемого педагога. Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях</p>
2.5. Условия эффективности	<p>1.Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</p> <p>2.Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого</p>
2.6. Планируемые результаты (конкретны, достижимы, с показателями) и способы их измерения	<p>Период сопровождения специалиста завершается:</p> <p>а) его успешным включением его во взаимодействие с коллегами, администрацией, обучающимися и их родителями;</p> <p>б) улучшением качества выполнения должностных обязанностей наставляемого;</p> <p>в) повышением уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния,</p> <p>г) представление своего опыта работы в ДОУ,</p>

	д) прохождением специалистом аттестации на квалификационную категорию.
3. Механизм реализации программы наставничества	
3.1. Нормативно-правовая база, необходимая для запуска программы наставничества	<p>Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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»;</p> <p>Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;</p> <p>постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;</p> <p>постановление Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 № 453 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге»;</p> <p>Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;</p> <p>Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;</p> <p>Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленные совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации и общероссийским Профсоюзом образования</p> <p>Положение о наставничестве в ГБДОУ детский сад № 58 комбинированного вида Фрунзенского района Санкт-Петербурга</p> <p>Приказ заведующего ГБДОУ детский сад № 58 комбинированного вида Фрунзенского района Санкт-Петербурга «Об организации наставничества в ДОУ».</p>

<p>3.2. Условия реализации</p>	<p>Реализация программы наставничества «Лесенка роста» рассчитана на 2022-2023 учебный год, осуществляется наставниками, наставляемыми педагогами, старшим воспитателем, руководителем ДОУ. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников. Руководитель дошкольной организации в начале учебного года объявляет приказ о закреплении за наставляемым наставника, создает необходимые условия для их совместной работы.</p> <p>На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией образовательного проекта наставничества включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым педагогом, анализ планов и отчетов.</p> <p>В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации проекта «Лесенка роста» представляются на итоговом педагогическом совете.</p>
<p>3.3. Формы работы, используемые в работе по наставничеству</p>	<p>Одной из наиболее эффективных форм повышения квалификации педагогов является использование методов активного обучения. Совершенствование педагогического мастерства, анализ и обобщение опыта, накопленного в педагогическом коллективе:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ экспресс-консультации «Вариации на тему...» – изучение различных вариантов организации образовательной деятельности с воспитанниками; ➤ беседы-общения «Размышляем, вникаем, предлагаем» – осуществление предварительного анализа при подготовке к ОД с целью предупреждения возможных ошибок; ➤ кейс-метод «Альтернативы» – современные образовательные технологии как ресурс повышения качества дошкольного образования; ➤ индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения профессиональной эффективности, в интерактивном общении «коуч-сессия»; ➤ методическая неделя, методический месячник «Изучаем методику», презентация методических разработок, дидактических и наглядных пособий по передаче знаний педагогам, формированию у них творческого отношения к профессиональной деятельности;

	<p>➤ единый методический день с применением технологии «открытого пространства» предусматривает активное участие педагогов и наставников в дискуссионных встречах, равенство возможностей, взаимодействие, обмен идеями в процессе диалога.</p>
<p>4. Матрица ролей и ключевых участников образовательного проекта наставничества</p>	
<p>4.1. Заказчик, заинтересованная сторона в реализации проекта</p>	<p>Заведующий ГБДОУ № 58 Ольга Алексеевна Рачковская</p>
<p>4.2. Куратор (ФИО, должность в организации). <i>Краткое описание с деятельности куратора.</i></p>	<p>Ермолаева Татьяна Николаевна старший воспитатель. Куратор назначается приказом руководителя образовательной организации из числа сотрудников организации. Куратор – организует работу наставничества, осуществляет информационное сопровождение реализации проекта педагогического наставничества и контроль. Куратор выполняет следующие действия: организует педагогическое наставничество в организации; информирует наставников о целях, задачах, планируемых результатах программы наставничества; формирует базу наставляемых на основании запроса образовательной организации; подбирает наставников и организует их обучение; формирует наставнические пары/группы, организует работу наставнических пар/групп; определяет формы поощрения и критерии отбора лучших наставников</p>
<p>4.3. Наставник (ФИО, должность в организации).</p>	<p>Наставники: 1. Рибковская Елена Петровна - воспитатель высшей квалификационной категории, 2 группа раннего возраста. 2. Шерифова Ирена Абдулгалимовна - воспитатель высшей квалификационной категории, средняя группа. 3. Большакова Екатерина Александровна воспитатель высшей квалификационной категории подготовительная группа.</p>

4.4. Наставляемые:	Наставляемые: 1. Галкина Мария Станиславовна - воспитатель первой младшей группы 2. Никитина Ирина Владимировна - воспитатель – второй младшей группы 3. Аксайская Юлия Валерьевна - воспитатель первой младшей группы
--------------------	---

Система наставничества строится на следующих принципах:

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

Завершение программы наставничества

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

Критериями мониторинга является оценка:

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

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

Ожидаемый результат.

Результат	Способы замера
<p>Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение его психоэмоционального состояния. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в ГБДОУ № 58.</p> <p>Рост качества образования и улучшение поведения в группе наставляемого. Рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами.</p> <p>Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.</p>	<p>Анкетирование</p> <p>Оценка качества реализации Образовательной программы ГБДОУ № 58 Результаты ВСОКО в системе МКДО по «Оценке качества образования».</p> <p>Аналитический отчет наставляемого воспитателя.</p>

Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как *внутренние*, так и *внешние условия*. Наставник и наставляемый педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

1. *Формализованное неэффективное наставничество.*

Формализованное наставничество — это взаимодействие наставляемого педагога и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческими решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого занятия и т. д.

2. *Недостаточная компетентность наставника* в решении проблем наставляемого педагога.

Для минимизации риска модель «один наставник — один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами.

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов. В этой группе курирующие различные направления деятельности наставляемого педагога работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения, третий — организацию

работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «педагог — наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

3. Недостаточное материальное стимулирование работы наставника. Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДОУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (значки, грамоты и т. п.).

4. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

План реализации программы наставничества «Лесенка роста» на 2022-2023 уч. год

1 этап - подготовительный (сентябрь-октябрь 2022 года)

№ п/п	Срок	Название мероприятия	Форма проведения	Анализ результатов выполнения направления наставничества
1	Сентябрь	Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве	методическая неделя, самостоятельная работа	
2	Сентябрь	Закрепление наставляемых воспитателей за воспитателями – наставниками.	наблюдение беседы-общения	
3	Октябрь	Составление плана работы в парах с учетом индивидуальных затруднений и предложений	Анкетирование, беседы-общения	

2 этап - реализационный (ноябрь 2022 год – апрель 2023 год)

№ п/п	Срок	Название мероприятия	Форма проведения	Анализ результатов выполнения направления наставничества
Преодоление коммуникативных трудностей - неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями воспитанников				
	ноябрь	Семинар-практикум	Освоение педагогами	

			компетентности как «играющего партнера» и организатора игровой деятельности детей дошкольного возраста	
	декабрь	«коуч-сессия»	Тема: «Педагогам – о преодолении сложных ситуаций в работе с родителями воспитанников»	
	Декабрь-январь	методическая неделя, методический месячник «Изучаем методiku»,	презентация методических разработок, дидактических и наглядных пособий по передаче знаний педагогам, формированию у них творческого отношения к профессиональной деятельности на страничке сайта ГБДОУ 58	
	Январь	Диспут	Что такое коммуникативная компетентность?»	
	Январь	Самопрезентация	Калейдоскоп презентаций по вопросам коммуникаций воспитателя	
	Февраль	Отчет	единый методический день с применением технологии «открытого пространства» предусматривает активное участие педагогов и наставников в дискуссионных встречах, равенство возможностей, взаимодействие, обмен идеями в процессе диалога.	
	1 раз в 2 месяца	Единый методический день	с применением технологии	

			«открытого пространства» предусматривает активное участие начинающих педагогов и наставников в дискуссионных встречах, равенство возможностей, взаимодействие, обмен идеями в процессе диалога.	
<i>Преодоление методических трудностей - вести документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать ООД, удерживать дисциплину в группе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий воспитанников</i>				
	Ноябрь	Консультация	Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.	
	Сентябрь-декабрь	Самостоятельная работа	Изучение теоретического основания и содержания инновационной программы дошкольного образования «От рождения до школы» Издание пятое (инновационное), дополненное и переработанное Под редакцией Н. Е. Вераксы Т. С. Комаровой Э. М. Дорофеевой Мозаика-Синтез Москва, 2019, разработанная на основе и в соответствии с ФГОС ДО	
	Январь.	Круглый стол	Обсуждение концептуальных основ и структуры программы «От рождения до школы» Особенности	

			содержания программы. Советы как использовать программу при планировании образовательной деятельности в режиме дня.	
	Ежемесячно	Совместное проектирование	Ознакомление с комплексно-тематическим планом ДОУ. Рабочей программой группы на учебный год. Проектирование плана работы на месяц.	
	октябрь	Открытый просмотр	1.Музыкальное занятие. Методика проведения музыкальных занятий. Приемы, используемые на занятиях в зависимости от вида занятия. Роль воспитателя на музыкальном занятии.	
	октябрь		2.Физкультурные занятия. Методика их проведения и роль воспитателя на физкультурном занятии. Место подвижной игры в режиме дня. Приемы усложнения организации и проведения подвижных игр с учетом возраста детей.	
	по индивидуальному плану на учебный год	Взаимопосещение	1. Режимных моментов 2. ОД по познавательному развитию и развитию речи.	
	Март	Мастер класс:	Здоровье сберегающие технологии с	

			музыкальным сопровождением в работе воспитателя.	
	Апрель	Рефлексивный круг	Система здоровьесберегающих технологий в режиме дня в своей возрастной группе.	
	Октябрь-март	Открытый показ	Проведение занятий познавательного цикла	
	1 раз в квартал	Методический месячник	«Изучаем методику», презентация методических разработок, дидактических и наглядных пособий по передаче знаний педагогам, формированию у них творческого отношения к профессиональной деятельности;	
<i>Формирование общих метакомпетенций: рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только использовать полученные извне знания и навыки.</i>				
	Январь	Самодиагностика	Самодиагностика профессионального мастерства по методике Н.А. Эверт	
	Январь		Корректировка плана по самообразованию на учебный год с учетом результатов самодиагностики.	
	Ежедневно по мере необходимости	Экспресс-консультации «Вариации на тему.»	изучение различных вариантов организации образовательной деятельности с воспитанниками (Групповой сбор, Паутинка, метод 3-х вопросов, моделирование в образовательном процессе).	

	Февраль	Семинар-практикум	Целеполагание как основа планирования поддержки индивидуальности и инициативности детей через создание условий	
	Февраль	Самоанализ	Анализ создания развивающей предметно-пространственной среды в своей возрастной группе на основе «Иллюстративного атласа» ФИРО, 2019 Предложения по преобразованию.	
	Октябрь, Январь, Апрель.	Введение в диагностику ФИРО «Оценка качества образования»	Диагностика и мониторинг образовательного процесса. Критерии оценки качества дошкольного образования. Заполнение и анализ унифицированных карт. Определение направлений по совершенствованию образовательного процесса. Составление индивидуального образовательного маршрута	
	1 раз в месяц	кейс-метод «Альтернативы»	современные образовательные технологии как ресурс повышения качества дошкольного образования	
	Май	Демонстрация собственного опыта работы	Презентация проектной деятельности	
<p><i>Совершенствование психологических компетенций: способности самостоятельно справиться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих</i></p>				

	октябрь	Консультация	Как справиться с неуверенностью в себе?	
	ноябрь	Самостоятельное изучение вопросов	Устранение причин стресса путем совершенствования поведенческих навыков. Исенко Светлана Петровна, доктор культурологии, доцент, г. Москва. «Критика и реагирование на нее как компоненты коммуникативной компетенции личности». Научно методический электронный журнал КОНЦЕПТ, ART 14113 УДК 159.9.019.43	
	По мере необходимости Ежедневно	Беседы-общения «Размышляем, вникаем, предлагаем»	осуществление предварительного анализа при подготовке к ОД с целью предупреждения возможных ошибок	
	Март Апрель	Тренинги	Уверенность в себе и самооценка. Навыки уверенного поведения Речевая культура	
	1 раз в квартал	Решение педагогических ситуаций	Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.	

III этап - итоговый (май-август 2023 года)

№ п/п	Срок	Название мероприятия	Форма проведения	Анализ результатов выполнения направления наставничества
	Май, июнь, август	1. Показ молодыми специалистами открытых мероприятий в образовательной организации 2. Анализ результатов работы на педагогическом совете.	методическая неделя, самостоятельная работа	

		3.Подведение итогов и составление плана наставничества на новый учебный год.		
--	--	--	--	--

Используемая литература

1. Наставничество в образовании: современная практика. Сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019.
2. Дюжева, М. Б. Формирование профессиональной компетентности молодых педагогов вуза / М. Б. Дюжева // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2013. – №1. 3. Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами (в помощь администрации общеобразовательной организации) [Электронный ресурс]: <http://slavglyceum17.ucoz.ru/school-okrug/Methodicheskierekomendacii-po-rabote-s-molodymi-pe.pdf>
4. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами [Электронный ресурс]: <https://moluch.ru/archive/110/26995/>
5. Региональная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края. http://www.kpk1.ru/images/docs/Project/TsM_nastavnichestva_noyabr_redaktsia.pdf