

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад №8»

РАССМОТРЕНО

на заседании педагогического
совета
« 29 » 08 2023 г

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МАДОУ «ЦРР -
детский сад №8» Горячева Е.А.
« 29 » 08 2023 г

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ФОРМА «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»

ТЕМА: «Адаптация в профессиональной деятельности
молодого педагога»

На 2023 – 2024 учебный год

Куратор: методист
- Свиридова Н.В.

2023 год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Высокая профессиональная компетентность педагогов необходима для эффективной организации воспитательно - образовательного процесса. В образовательных учреждениях молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а администрация, воспитанники и их родители ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Идея создания персонализированной программы наставничества появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагогов.

Программа наставничества по теме «Адаптация в профессиональной деятельности молодого педагога», форма «Педагог – педагог» разработана в соответствии с распоряжением министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р – 145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

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

Программа наставничества педагогических работников в ДОУ разрабатывается на 1 год, при необходимости может быть продлена.

Программа создана для конкретной пары наставника и наставляемого и разработана совместно наставником и наставляемым, под контролем куратора.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником могут вносить изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Нормативной базой программы являются следующие федеральные и региональные документы:

Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);

Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

Распоряжение Правительства РФ от 12.11.2020 № 2945-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации в 2021 - 2025 годах Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;

Методология (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, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;

Приказ Министерства образования Камчатского края от 26 июня 2020 года «О внедрении 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 в Камчатском крае.

В ПРОГРАММЕ ИСПОЛЬЗУЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ ТЕРМИНЫ

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета-компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами 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.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

Координатор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Мета-компетенции- способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название программы	Программа наставничества в МАДОУ «ЦРР – детский сад №8»
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ об утверждении Программы наставничества в образовательной организации
Нормативно – правовая база	- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ. - Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». - Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020). - Приказ Министерства образования Камчатского края от 26 июня 2020 года «О внедрении 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 в Камчатском крае».
Цель	- Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде;

	- Формирование педагогически и методически грамотного специалиста. - Формирование непрерывного профессионального роста и самоопределения в педагогической профессии.
Задачи	- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагога; - Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями; - Обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога; - Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности. - Обеспечить успешное закрепление в специальности педагога (наставляемого); создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне. - Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях образовательной организации. - Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт. - Адаптировать наставляемого к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.
Основная идея	- Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
Ожидаемые результаты для наставляемого	- Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности наставляемого;

	- Формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами; - Формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования; - Целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал; - Получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.
Ожидаемые результаты для наставника	- Реализация Программы наставничества, своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности. - Рост рейтинга наставляемого среди участников образовательных отношений. - Расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
Основные исполнители	Куратор МАДОУ «ЦРР _ детский сад №8», наставник , наставляемый.
Теоретическая значимость	- Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемыми для дальнейшего совершенствования системы наставничества в образовательной организации
Практическая значимость	- Позитивные изменения профессиональных качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п	Этапы	Задачи Этапов реализации	Функции	Сроки
1	Подготовительный	<u>Задачами</u> подготовительного этапа являются: выявление профессиональных затруднений наставляемого с помощью диагностики профессиональных компетенций	Управленч еская, прогности ческая	Август Сентябрь
2	Организационный	<i>В рамках этого этапа</i> проходит анализ диагностики для составления плана индивидуального профессионального становления молодого педагога, подбирается методический инструментарий	Диагности ческая, методичес кая	Сентябрь Октябрь
3	Практический	На этом этапе происходит реализация плана этапов программы наставничества: - создание благоприятных условий для профессионального роста наставляемых- взаимоподдержка и взаимопомощь; - координация действий педагогов в соответствии с задачами	Деятельно стная, аналитиче ская	Октябрь Май

		ДОУ и задачами воспитания и обучения детей; - разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями; - оказание методической помощи опытными педагогами ДОУ; - оказание позитивного влияние на рост профессиональный компетенции наставляемых; - советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.		
4	Обобщающий	<u>Задачи</u> Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов Программы, постановка перспективных задач: - анализ результатов работы наставляемого с детьми; - динамика профессионального роста наставляемого; - рейтинг молодого педагога среди коллег;	Деятельно стная, аналитиче ская, прогности ческая	Май - Июнь

		-самоанализ деятельности наставника и за прошедший год; - перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами; - перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами; - подведение итогов, общие выводы, перспективы.		
--	--	---	--	--

АЛГОРИТМ ДАННОЙ ПРОГРАММЫ ПРЕДПОЛАГАЕТ

- Постановка цели, задач;
- Составление программы;
- Подбор средств реализации программы;
- Определение способов реализации программы,
- Контроль и коррекция.

Условия эффективного наставничества.

- Учитывая многолетний педагогический опыт, педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:
- Взаимной заинтересованности сторон;
- Административного контроля за процессом наставничества;
- Подведением промежуточных результатов сотрудничества.

Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с наставляемым.

- Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы;
- Выработка практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей;
- Овладение приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании начинающего специалиста;
- Контроль за деятельностью начинающего специалиста в форме личной проверки выполнения задания;

- Поручения, проверки качества подготавливаемых документов;
- Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности;
- Личный пример наставника;
- Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы.

- ✓ беседы;
- ✓ консультации;
- ✓ посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы.

- ✓ психологические тренинги;
- ✓ творческие лаборатории;
- ✓ деловые игры;
- ✓ диспуты;
- ✓ конкурсы;
- ✓ круглые столы;
- ✓ презентация моделей занятий с детьми.

Портрет наставляемого педагога.

- Стремлением взаимодействовать с установкой на открытость,
- Взаимопомощь;
- Аналитическими умениями, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований;
- Оценивать данные требования;
- Умением применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
- Умением планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы;
- Умением анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику;
- Психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- Прогностическими умениями, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;

- Умением анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- Умением использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с детьми и др.

Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставляемого по занимаемой должности;
- Разрабатывать совместно с наставляемым план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- Изучать деловые и нравственные качества нас, его отношение к организации детской деятельности, коллективу ДОУ, детям и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового чтения;
- Знакомить начинающего специалиста с помещениями и пространственно-предметной развивающей средой детского сада;
- Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);
- Оказывать необходимую помощь; контролировать и оценивать самостоятельное проведение начинающим специалистом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;
- Разрабатывать совместно с начинающим специалистом план самообразования;
- Оказывать начинающему специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности,
- Личным примером развивать положительные качества начинающего специалиста, корректировать его поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью начинающего специалиста, вносить

предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- Периодически докладывать руководителю о процессе адаптации начинающего специалиста, результатах его труда;
- Подводить итоги профессиональной адаптации начинающего специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе начинающего специалиста.

Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- Защищать профессиональную честь и достоинство;
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества;
- Получать психологическое сопровождение;
- Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МАДОУ «ЦРР – детский сад №8» определяющих права и обязанности;
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения;
- Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития начинающих воспитателей. При взаимодействии опытных и начинающих педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие

совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Методы и формы наставничества:

В наставничестве используется консультирование, при этом консультация позиционируется как:

- обсуждение с педагогом наставником какого-либо важного практического вопроса;
- совет профессионала по решению конкретной образовательной задачи;
- непосредственная помощь в восполнении дефицита знаний или умений;

При этом консультант выступает в роли - ментора (наставника), демонстрирующего способ решения профессиональной задачи и др.

Наставничество носит - индивидуальный характер – закрепление за наставником одного наставляемого.

В практике наставничества заложены пять основных техник его реализации.

- 1.«Сопровождение» – наставник обязан предоставлять наставляемому необходимую и своевременную помощь, в том числе посредством участия в развитии профессиональных умений и компетенций в процессе обучения;
- 2.«Посев» – наставник содействует формированию у наставляемого знаний и умений, которые в данный момент для него не актуальны, но приобретут ценность в недалекой перспективе, когда новая ситуация этого потребует;
- 3.«Катализация» – наставляемый погружается в среду изменений в системе образования и/или образовательном процессе, что дает импульс расширению его личностного и психолого-педагогического кругозора, трансформации профессиональных и личностных ценностей;
- 4.«Показ» – наставник на своем собственном примере демонстрирует технологии, методики, приемы обучения и воспитания как способы решения образовательных задач, которые должен решать наставляемый.
- 5.«Сбор урожая» – наставник концентрирует свое внимание и деятельность на получении обратной связи с наставляемым с целью анализа и осмысления достигнутых результатов и определения дальнейших перспектив.

Исходя из модели взаимодействия, разработан индивидуальный план профессионального становления педагога на срок реализации программы.

Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом-наставником и педагогом не реже 1 раза в месяц..

На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления начинающего педагога могут вноситься изменения и дополнения.

В рамках диагностического этапа реализации персонализированной программы наставничества определяются ресурсы и дефициты наставляемого. Наставник – Сысоева Е.С.-лидер педагогического сообщества. Педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям. Наставляемый – Прянишникова А.С. - неопытный педагог, имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебно-воспитательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ЭТАПОВ ПРОГРАММЫ НАСТАНИЧЕСТВА

№п	Форма мероприятия	Дата	Цель	Планируемый результат	Форма отчётности	Срок отчётности
1 2 3 4 5 6	<u>Консультации и ответы на интересующие вопросы.</u> Изучение нормативно-правовой базы - Помощь в оформлении документации групп, -Помощь в организации качественной работы с документацией: -Изучение Программы развития, - Изучение Образовательной программы, - Изучение Программы воспитания	Сентябрь	Цель: Ознакомление с нормативно-правой базой ДОУ	Компетентность наставляемого относительно современных требований к дошкольному образованию и педагогу ДОУ .Компетентность в ведении документации	Онлайн-опрос Наставник-наставляемый	Сентябрь
7	-Выявление профессиональных проблем и запросов наставляемого	Сентябрь	Цель: Подбор, разработка диагностических материалов и Осуществление диагностических процедур.	Составление дорожной карты адаптации в ДОУ	Собеседование	Сентябрь
8	-Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей в начале учебного года.	Сентябрь	Цель: показать на примере наставника, как	Составление диагностических карт развития воспитанников	Беседа	Сентябрь

			методическ и верно подобрать и провести диагностику детей начале учебного года.			
9	Помощь молодому педагогу в составлении плана работы по самообразованию.	Октябрь	Цель: ознакомить с планом самообразования и оказать помощь в выборе темы по самообразованию	План работы по самообразованию.	Мастер-класс по теме	Октябрь
10 11 12	-Изучение методики проведения ООД, - Совместная разработка конспектов ООД, - Эффективное использование дидактического материала в работе	Октябрь	Цель: через посещения НОД наставляемого, оказать методическую поддержку в составлении и разработки конспектов ООД.	Конспекты ООД	Самоанализ собственной деятельности	Октябрь
13	Особенности подготовки и проведения совместных мероприятий с родителями (субботники, утренники, тематические выставки и конкурсы)	Октябрь	Цель: с применением собственного опыта и использования современных методик дать рекомендации по работе с родителями воспитанников.	План работы с родителями на квартал	Проведение деловой игры с коллегами на педчase «Приглашение родителей принять участие в тематическом конкурсе ДОУ»	
14	Использование современных технологий в воспитательном процессе.	Ноябрь	Цель: Проанализировать основные проблемы в педагогической	Проект к праздничной дате	Консультац ия	Ноябрь

	Использование в работе проектов.		деятельности молодого специалиста.			
15	Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе и на участке при подготовке к новогодним праздникам.	Декабрь	Цель: оказать помощь в организации ПРС, обратить внимание на обеспечение безопасности воспитанников	Совместная деятельность воспитатель-родители-дети Выставка творческих работ	План-схема ПРС	Декабрь
16	Организация прогулки с детьми	Январь	Цель: Подборка методической литературы по теме	Картотека прогулочных карт	Игры на свежем воздухе	Январь
17 18 19	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности	Февраль	Цель: Подборка методической литературы по теме. Проведение консультации	Картотека творческих игр	Сюжетно-ролевая игра по теме	Февраль
20	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Март	Цель: оказать помощь в подборке методической литературы по данной теме	План родительского собрания в нетрадиционной форме	Консультация	Март
21 22	Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей в конце учебного года. Подготовка к летне-оздоровительному периоду.	Апрель	Цель: наблюдение за подготовкой, выбором методик и проведением мониторинга Цель: ознакомление с летне-оздоровительным планом	Совместная формулировка выводов по результатам педагогической диагностики, оформление итоговых результатов мониторинга.	Самоанализ молодого специалиста Семинар	Апрель

				Предоставлени е корректировки плана на летне- оздоровительн ый период		
23.	Итоги реализации Программы.	Май	Цель: Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогическог о опыта.	Презентация Отчет о проделанной работе за год	Конференц ия	Май

Анкета начинающего специалиста

1. Почему вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?

8. Что Вас привлекает в работе коллектива? (новизна деятельности; условия работы; возможность экспериментирования; пример и влияние коллег и руководителя; организация труда; доверие; возможность профессионального роста).

Спасибо за участие!

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном, 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 ДООУ.
- ✓ Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- ✓ Проведение конкурса ДООУ профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;
- ✓ Награждение грамотами ДООУ «Лучший наставник»
- ✓ Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДООУ.

