

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 28 «КОЛОСОК»
(МБДОУ детский сад № 28 «Колосок»)

357600, Ставропольский край, г. Ессентуки, ул. Партизанская, д. 5-а, тел/факс (87934) 7-30-97, 7-30-70 e-mail: sadikkolosok28@mail.ru
ОКПО 51994864, ОГРН 1022601224216, ИНН / КПП 2626026249/262601001



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

профессионального становления молодого педагога
первого года работы в должности «Воспитатель»
на 2025 - 2026 учебный год
(срок реализации 1 год)

Разработчик:

Наставник
Клименко Татьяна Михайловна,
воспитатель МБДОУ
детского сада № 28 «Колосок»

2025 год

Содержание

1.	Паспорт программы	3
2.	Пояснительная записка	5
3.	Содержание программы	6
4.	План мероприятий в рамках реализации программы на 2025-2026 учебный год	8
5.	Оценка эффективности реализации программы	11
6.	Список литературы, используемых интернет – источников	13

1. Паспорт программы наставничества

Наставляемый: *Рудюк Юлия Витальевна*, 17.05.2004 г.р., в должности воспитатель с 01.09.2025 г., воспитатель в МБДОУ детский сад № 28 «Колосок» г. Ессентуки с 01.09.2025 г.; без соответствия занимаемой должности до 01 сентября 2027 года; Среднее профессиональное Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования (ГБОУ ВО) «Ставропольский государственный педагогический институт» Филиал г. Железноводск, 2024 год, Специальность 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки). Квалификация: Учитель начальных классов; Высшее на 2 курсе ГБОУ ВО справка от 10.09.2025 г.

Наставник: *Клименко Татьяна Михайловна*, 27.08.1962 г.р., в должности воспитатель МБДОУ детский сад № 28 «Колосок» г. Ессентуки с 23.07.1984 г. 42 года, высшая квалификационная категория 16.12.2021 год; среднее профессиональное образование, Минераловодское педагогическое училище 1991 год; специальность: воспитание в дошкольных учреждениях, квалификация: воспитатель в дошкольных учреждениях.

Куратор: *Шапкина Наталья Николаевна*, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе.

Форма наставничества: профессионального становления молодого педагога первого года работы в должности «Воспитатель». «Педагог-педагог» - организация взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал - педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Сроки реализации программы: 1 год с 01.09.2025 года – 31.05.2026 года

Цель работы: оказание помощи и развитие профессиональных умений и навыков педагога, приступившего к работе после длительного перерыва. Формирование профессиональной компетенции в освоении и применении на практике проектной деятельности для мотивации познавательной активности дошкольников, с учётом требований ФГОС ДО и ФОП ДО.

Задачи:

- обеспечение психологической, методической поддержки молодому педагогу;
- оказание методической и практической помощи в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- помощь в определении целей и программного содержания образовательной деятельности;
- применение форм и методов работы с детьми старшего дошкольного возраста;
- использование здоровьесберегающих технологий во время занятий и других режимных моментов; использования дидактического и наглядного материала; углубленное изучение педагогических технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями (индивидуальные беседы, консультации, родительские собрания и т.д.);
- проанализировать структуру и особенности создания педагогических проектов и использование данной технологии в организованной деятельности с дошкольниками.
- научиться создавать и оформлять педагогические проекты с использованием разных форм организации образовательного процесса, способствующих развитию познавательной активности дошкольников.
- научиться анализировать и корректировать свои действия и результаты, полученные в ходе реализации разработанных проектов. Презентовать свои разработки.

Планируемые результаты освоения программы

По завершении персонализированной программы наставничества у **наставляемого должны быть сформированы** профессиональные компетенции по вопросам разработки, реализации и презентации педагогических проектов в работе с детьми дошкольного возраста:

- Развитие исследовательских умений: оценка мероприятий воспитательного характера с позиции требований ФГОС, изучение индивидуальных особенностей детей, анализ результативности воспитательно-образовательного процесса.
- Развитие проектировочных умений: разработка сценариев и планов мероприятий в соответствии с возрастными особенностями и современными требованиями.
- Развитие организаторских умений: применение современных образовательных технологий и подходов к образованию и воспитанию.
- Развитие коммуникативных умений: построение и управление коммуникативным взаимодействием с детьми и коллегами. – Развитие конструктивных умений: отбор оптимальных форм, методов и приёмов воспитательно-образовательной работы.

Планируемые результаты у наставника:

- рост самооценки наставника,
- систематизация и структурирование собственных знаний и опыта,
- расширение набора используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- использование в работе инновационных педагогических технологий;
- познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;
- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Партнеры реализации программы

Собственные силы, Управления образования администрации города Эссентуки, СКИРО ПК и ПРО (курсовая подготовка, участие в вебинарах, семинарах).

Программа наставничества разработано в соответствии нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества:

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями на 28 февраля 2025 года);
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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»;
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «Методические

рекомендации по внедрению 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»;

- Письмо Минпросвещения РФ, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Приказ министерства образования Ставропольского края от 22.03.2022 г. № 337-пр. «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края».
- Уставом образовательной организации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2. Пояснительная записка

Актуальность

В России в системе образования значительно возрастает роль педагога, повышается требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Персонализированная программа наставничества для педагогического работника – это активное усвоение норм профессионального общения, производственных навыков. Каждый руководитель образовательной организации, заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель понимает 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.

Основная проблема у наставляемого заключается в недостатке практического опыта педагога, в составлении конспектов к занятиям по разным возрастным группам. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне МБДОУ детского сада № 28 «Колосок» г. Ессентуки.

Персонализированная программа наставничества педагогического работника МБДОУ детского сада № 28 «Колосок» г. Ессентуки разработана в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников МБДОУ детского сада № 28 «Колосок» г. Ессентуки и отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимодействия наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа направлена на повышение качества профессиональной деятельности наставляемого.

Сегодня в условиях динамичных изменений активной реформы системы образования, введены Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС), которые направлены на эффективность развития и воспитания ребенка. Это заставляет искать эффективные пути оптимизации современной системы образования.

В связи с вышеизложенным педагоги должны не только уделять внимание формированию знаний, умений и навыков дошкольника, его адаптации его к социальной жизни, но и обучать через совместный поиск решений поставленных задач. В условиях реализации проекта в современном дошкольном образовательном учреждении каждый ребенок стремится к активной познавательной-поисковой деятельности, а педагог ожидает от него положительного своеобразного творческого результата. Поэтому именно в проектной деятельности в ДОУ возможно воспитание творческой личности, обладающей креативным мышлением, возможно полноценное развитие познавательной активности

дошкольников. Об актуальности использования метода проектов в образовательной деятельности МБДОУ детский сад № 28 «Колосок» г. Ессентуки свидетельствует то, что в научной педагогической литературе он упоминается в контексте с гуманизацией образования, проблемным и развивающим обучением, педагогикой сотрудничества, личностно-ориентированным и деятельностными подходами; интеграцией знаний, социальным воспитанием, совместным творческим созданием и др.

О перспективности метода проектов свидетельствуют те факты, что он дает возможность развития наблюдения и анализа явлений, проведения сравнения, обобщения и умения делать выводы, творческого мышления, логики познания, пытливости ума, совместной познавательной-поисковой и исследовательской деятельности, коммуникативных и рефлексивных навыков и многое другое, что является составляющими успешной личности.

Главное, чтобы в рамках времени, которое отведено на совместную с детьми деятельность, педагог учитывал их интересы, желания, образовательные потребности. ФОП ДО мотивирует искать баланс между дидактикой и базовыми дидактическими принципами и строить занятия по-новому, учитывать особенности современных дошкольников. Кроме того, ФОП ДО и ФГОС ДО ставят задачу – развивать у детей самостоятельность и поддерживать инициативность. Чтобы решить ее, педагог должен создать необходимые для этого условия. Важное значение здесь имеет развивающая роль самого педагога. Эти аспекты и легли в основу персонализированной программы наставничества с молодым педагогом.

3. Содержание программы

Портрет участников

Наставник - опытный педагог, имеющий большой стаж работы и профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор методических пособий и материалов, участник и ведущий вебинаров (семинаров, круглых столов и др.), склонный к общественной работе, активный участник дошкольного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый – профессионального становления молодого педагога первого года работы в должности «Воспитатель», участник системы наставничества (персонализированной программы 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. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала.

Руководитель - создает комфортные условия для реализации наставнической программы, формирования профессиональных качеств наставляемого, может выполнять функции наставника консультанта, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставнической пары.

Ролевые модели внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. В нашем варианте – это взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Область применения

Форма наставничества «педагог-педагог» может быть использована как часть реализации на местах профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательном учреждении: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Запросы наставляемого

Наставляемый испытывает трудности по вопросам разработки, реализации и презентации педагогических проектов в работе с детьми. Трудности в определении актуальности, целеполагание, а также выстраивание структуры самого проекта и этапы его реализации. Подбор форм и методов работы над проектом.

Формы и виды наставничества, применяемые при реализации программы

Основной формой наставничества данной программы является «Педагог – педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку по организации методической деятельности по вопросам планирования и проведения организованной образовательной деятельности с детьми.

Виды наставничества, применяемые при реализации программы:

- традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между наставником и наставляемым в течение продолжительного времени.

Этапы реализации программы:

1 этап – диагностический (сентябрь 2025)

Задачи этапа: уточнение профессиональных затруднений наставляемого педагога; разработка основных направлений работы профессионального становления молодого педагога первого года работы в должности «Воспитатель».

Содержание этапа:

Педагог наставник 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.

Формы работы: беседа, анкетирование, методические консультации, посещения занятий, участие в мероприятиях МБДОУ детского сада № 28 «Колосок», в вебинарах и семинарах, посещение методических объединений города Ессентуки.

Результат: план мероприятий по реализации программы.

2 этап – основной (ноябрь 2025 – апрель 2026)

Задача этапа: реализация плана мероприятий по реализации программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами;
- Разработка перспективных планов;
- Оказание методической помощи;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

Результат: реализация плана мероприятий по реализации программы.

3 этап – аналитический (май 2026)

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы профессионального становления молодого педагога первого года работы в должности «Воспитатель».

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы наставляемого;
- Динамика профессионального роста наставляемого;
- Самоанализ своей деятельности за определённый период;
- Перспективы дальнейшей работы с наставляемым;
- Подведение итогов, выводы.

**4. План мероприятий в рамках реализации программы
профессионального становления молодого педагога
первого года работы в должности «Воспитатель»
на 2025 - 2026 учебный год**

№ п/п	Мероприятия	Формы взаимодействия	Сроки	Результат
1.	1. Знакомство с наставляемым. 2. Час общения «Расскажите о себе». 3. Помощь в изучении ведения основной документации ДОО, локальных нормативных актов ДОУ, СанПиН. 4. Рекомендации по планированию деятельности. 5. Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога первого года работы в должности «Воспитатель». 6. Обсуждение организационно-методических основ технологии проектирования. 7. Разработка и утверждение персонализированной программы наставничества.	Анкетирование Беседа Составление рабочей программы группы Осуществление диагностических процедур. Рабочая встреча	Сентябрь	Анкета
2.	1. Мониторинг проведения педагогической диагностики в подготовительной группе. 2. Планирование работы по			Заполнение

	<p>формированию профессиональных компетенций по вопросам изучения технологии проектирования, его структуры и этапов реализации.</p> <p>3.Оказание помощи в организации и проведении утренней зарядки и режимных моментов.</p> <p>4.Создание картотеки игр малой подвижности.</p> <p>5.Подготовка и анализ проведенного осеннего утренника (наставляемый в роли ведущего).</p>	<p>Консультирование</p> <p>Рабочая встреча</p> <p>Подбор картотеки игр малой подвижности</p>	Октябрь	карт индивидуально го развития
3.	<p>1.Практикум «Секреты мастерства» (помощь наставляемому по составлению и проведению занятий по всем образовательным областям.</p> <p>2.Изучение разнообразных методик проведения занятий, совместная разработка конспектов.</p> <p>3.Эффективное использование дидактического и нетрадиционного материала в работе.</p> <p>4.Изучение литературы по проектной деятельности в работе с дошкольниками.</p>	<p>Практикум, совместное составление конспектов</p> <p>Просмотр открытого занятия с последующим анализом и самоанализом наставляемого</p> <p>Помощь молодому педагогу в подборе литературы</p>	Ноябрь	Составление конспектов
4.	<p>1.Методические рекомендации по организации индивидуальной работы с детьми 4-5 лет.</p> <p>2.Оказание помощи по созданию развивающей предметно-пространственной среды в средней группе.</p> <p>3.Подготовка, организация и проведения новогоднего праздника.</p> <p>4.Совместная разработка структуры проекта начиная с подбора темы проекта, его проблематики, постановки основной цели и задач для ее достижения.</p> <p>5.Определения предполагаемого результата. Этапов реализации проекта и его эффективности.</p>	<p>Наблюдение за индивидуальной работой молодого специалиста с детьми</p> <p>Обсуждение</p> <p>Оформление группы, подбор материала для создания ПРС в группе</p> <p>Просмотр новогоднего праздника с последующим анализом и самоанализом наставляемого</p>	Декабрь	Пополнение развивающей среды

		Мозговой штурм		
5.	1.Использование в работе педагогических технологий и ИКТ, просмотр конспектов и проведение организованной образовательной деятельности. 2.Помощь педагогу в подборе форм и методов реализации проекта.	Посещение занятий молодого педагога, использование презентаций в работе с коллегами и родителями. Консультация наставника по: созданию проблемно-поисковых ситуаций на занятиях	Январь	Использование педагогических технологий, ИКТ, создание презентаций.
6.	1.Подготовка, организация и проведение родительского собрания. 2.Беседа «Секреты доброжелательных отношений с родителями». 3.Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении с целью реализации проекта.	Помощь в организации и проведении родительского собрания Обсуждение Памятка «Советы по проведению родительских собраний» Организации самостоятельной деятельности детей» Анализ РППС в группе, определение дефицитов наполняемости для реализации проекта, созданию предпосылок и условий для самостоятельной деятельности воспитанников	Февраль	Выступление на родительском собрании. Составление протокола.
7.	1.Организация воспитательно-образовательной работы с детьми 4-5 лет во второй половине дня.	Задание: создать картотеку игр	Март	

	2. Помощь молодому педагогу в реализации проекта.	Консультация Мастер-класс		Составление картотеки игр
8.	1. Самостоятельная организация и руководство играми детей старшего дошкольного возраста. Беседа «Роль игры в развитии дошкольника». 2. Помощь молодому педагогу в реализации проекта.	Наблюдение беседа Консультация Мастер-класс	Апрель	Оказание методической помощи
9.	1. Подготовка к мониторингу развития детей (конец года), летне-оздоровительной работе (оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей). 2. Подведение итогов работы. 3. Самоанализ работы молодого педагога первого года работы в должности «Воспитатель». 4. Помощь наставляемому в осмыслении его педагогических действий. 5. Разработка презентации результатов работы над проектом на педагогическом совете 6. Оценка эффективности реализации персонализированной программы наставничества молодого педагога первого года работы в должности «Воспитатель».	Мониторинг Контроль Подведение итогов работы Рефлексия Анализ Обратная связь Консультация Рабочая встреча	Май	Оказание помощи, контроль, самоанализ молодого специалиста
10.	Консультирование, просвещение и оказание методической помощи по запросу наставляемого.	Консультирование по интересующим вопросам	В течение уч. года	

5. Оценка эффективности реализации программы

Результативность и эффективность реализации персонализированной программы наставничества оценивается по следующим направлениям:

- **оценка эмоциональной удовлетворённости от обучения в рамках наставничества.**

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

Для оценки степени удовлетворенности наставляемого при реализации персонализированной программы наставничества используется анкетирование.

Анкетирование направлено на выявление основных характеристик процесса и результата наставничества:

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

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества Анкета для наставляемого

Инструкция:

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Комфортность общения с наставником _____
2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником _____
3. Ощущали ли Вы поддержку наставника _____
4. Насколько полезна была помощь наставника _____
5. Насколько был понятен план работы с наставником _____
6. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник _____
7. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества _____
8. Готовы ли Вы применять в своей профессиональной деятельности профессиональные знания, полученные от наставника в ходе реализации пре анализированной программы наставничества _____
9. Если на предыдущий вопрос Вы ответили «Да», укажите, какие профессиональные знания Вы готовы применять на практике _____
10. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить (сроки реализации персонализированной программы наставничества, условия, в которых осуществлялось наставничество, содержание, мероприятия и др.) _____
11. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества _____

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества Анкета для наставника

- 1) Комфортность общения с наставляемым _____
- 2) Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? _____
- 3) Насколько полезными/интересными были личные встречи? _____
- 4) Насколько удалось спланировать работу? _____
- 5) Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? _____
- 6) Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? _____
- 7) Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить (сроки реализации персонализированной программы наставничества, условия, в которых осуществлялось наставничество, содержание, мероприятия и др.)? _____
- 8) Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? _____

- **оценка профессиональных знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества**

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества.

Для оценки профессиональных знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества, организуется тестирование наставляемого, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка полученных знаний проводится наставником и куратором реализации персонализированной программы наставничества.

- **оценка изменения поведения**

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого, после прохождения персонализированной программы наставничества.

Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться анкеты, опросники, непосредственное не включенное наблюдение.

- **оценка результатов для образовательной организации**

Оценка предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) 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.

6. Список литературы, используемых интернет – источников

1. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно метод. материалы / авт.-сост.: Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. — Казань: ИРО РТ, 2019.— 48 с.
2. Ванзатова, Б. Р. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами /Б. Р. Ванзатова // Образовательная социальная сеть. — [URL:https://clck.ru/QXUJg](https://clck.ru/QXUJg)
3. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. — Текст: электронный. — [URL:https://clck.ru/QWQW9](https://clck.ru/QWQW9)
4. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. – М., 2014.
5. Наставничество в ДОУ/портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций. <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodymi-pedagogami-vdou?ustp=W&ustp=>
6. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе. <http://fb.ru/article/254159/nastavnichestvo-kakmetod-obucheniya>
7. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.

Интернет-страничка наставника Клименко Т.М.

«Я наставник, и это значит...» <https://nsportal.ru/user/708919/page/nastavnichestvo>

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов» С.А. Макаренко.