**Педагогическое наставничество**

**Актуальность проблемы.**

Кто такой педагог-наставник? Нужен ли он вообще в современном мире?

Анализируя современный мир, и подрастающее поколение, быстро меняющиеся технологии, век интернета, можно сделать вывод о стеснении с места профессию «Педагог». Молодые современники предпочитают жить и развиваться в интернет структуре, бьюти индустрии, маркет-плэйсах. Тем самым отодвигая значимость и престижность основных профессий, таких как:

* педагог
* учитель
* врач и тд..

 В муниципальных структурах идет кадровый голод, молодые специалисты, закончив институт не идут работать по полученной профессии.

 Если заглянуть в студенческую жизнь, я часто слышала от студентов интересные фразы, например:

* «не пойду работать по профессии, у меня нет опыта, а без опыта никто не возьмет на работу»
* «зачем идти работать по профессии. В детских садах давно устоявшийся коллектив, и мне никто не поможет, не даст совет, не поделится драгоценным опытом».

 Все эти возражения, я часто слышала от студентов. И действительно, такие утверждения можно встретить в момент поступления на работу. Руководитель, естественно, хочет видеть в своем коллективе работника с опытом. Так же бывает, что опытные сотрудники, не всегда готовы делится своим «личным» опытом, ведь они его сами наработали, и им никто не помогал. Молодым специалистам нужны сопровождения, нужен наставник, нужен человек с накопленным опытом. Они нуждаются в поддержке!

 Основываясь на этих убеждениях, мной было принято решение заявиться наставником для молодого специалиста педагога-психолога, для поддержки молодых кадров в детском саду.

 Для реализации данной идеи, МАДОУ №40 организовали площадку для поддержки молодых педагогов-психологов. Из детского сада №183 был приглашен молодой специалист, без опыта работы в данной должности педагог-психолог. Для сопровождения, и передачи накопленных знаний, универсальных подходов, лично разработанных методов работы с детьми, а так же, работы с детьми инвалидами и с детьми ОВЗ. Так же были подготовлены документальные листы, для оформления диагностик, годового плана, циклограммы. Немаловажно отметить, что в программу по данному проекту, педагог-психолог МАДОУ №40 ознакомила молодого специалиста по самообразованию, и документации по ППк.

 Считаем, что данный опыт, является двусторонним для обоих организаций, так как, молодой специалист под черпает много новой, продуктивной информации для себя лично, и получит ответы на интересующие его вопросы, связанные с занимаемой должностью. так же ознакомится с документацией, которую ведет педагог-психолог в ДОУ. Специалист, который передает свои знания, применит себя в новой стихии, получит колоссальный опыт, почувствует себя наставником, учителем, помощником для молодых специалистов, что немаловажно для педагогического и карьерного роста.

Исходя из вышенаписанного, можно сформулировать цель:

  **Цель**- организовать практический и документальный обмен профессиональным опытом на уровне ДОУ, внедряя молодого специалиста в профессиональную жизнь педагога-психолога.

**Задачи**:

* попробовать себя как наставника, испытать новый опыт
* теоретический и практический обмен знаниями
* проживание рабочего дня совместно с наставником, учитывая занимаемую должность
* показ диагностических карт, методик и практик педагога-психолога
* проведение мастер-класса в группе ДОУ, с согласия законных представителей
* рефлексия с молодым специалистом

**Описание практики «Наставник-наставляемый»**

 Данный проект был запущен 8 сентября 2022 года. Молодой специалист Масенкина Мария Александровна из МАДОУ №183 была приглашена в МАДОУ №40 для реализации проекта «Наставничество». Наставником является педагог-психолог Шагвердян Шушана Оганесовна, опыт работы более 5 лет. Площадка реализации проекта является кабинет педагога-психолога, а так же специально оборудованная сенсорными и двигательными материалами «Релакс-зона». Занимаемое время от основной работы составляло 30% часового графика педагога-психолога.

 В ходе беседы, специалисты обговорили какие дефициты присутствуют у молодого педагога-психолога, какой уровень профессиональной подготовленности имеется. Далее был выстроен маршрут по которому будут двигаться специалисты в процессе наставничества.

 Первоначальным было принято решение ознакомить Марию Александровну с нормативно-правовыми документами. В него входят «Конвенция о правах ребенка», «Профессиональный стандарт педагога-психолога», методические пособия имеющиеся в библиотеке детского сада. После Наставник ознакомила молодого специалиста с документацией, которую ведет на базе ДОУ, такие как:

* Диагностические карты для детей от 3 до 7 лет
* Характеристика воспитанника обучающегося в ДОУ
* Психолого-педагогическое представление на воспитанника
* Учебный план педагога-психолога
* Циклограмма
* Планы профилактических бесед с родителями (законными представителями) детей СОП
* Положение, план и диагностические карты ППк
* Адаптационные листы младшего возраста
* Психологический паспорт ребенка

 Ознакомившись с основной документацией, коллеги напрямую преступили к профессионально-коррекционной деятельности педагога-психолога. Был проведен анализ групп. Выявлены группы с адаптационным периодом, а так же, группы комбинированного направленности. Совместно было принято решение провести Наставническую деятельность в группах комбинированного вида. В данной группе имеются дети с нормой в развитии, а так-же, дети-инвалиды, и дети ОВЗ старшего дошкольного возраста.

 Наставник провела ряд коррекционно-развивающих занятий направленных на усвоение сенсорных эталонов, выполнение элементарных бытовых действий с ребенком инвалидом (предварительно взяв согласие с родителя). Совместная работа с детьми строилась на первоначальном наблюдении молодого-специалиста, далее обсуждение проведенного занятия, выявление целей и задач, и используемые специальных подходы наставника. Для усвоения и понимания специфики занятий, наставляемый вел наблюдение около 2 месяцев. После наставником было дано задание, составить занятие в соответствии с индивидуальным образовательным маршрутом ребенка-инвалида, далее проведение занятия. По завершению наставляемый совместно с наставником провели рефлексию полученного результата, а так же провели работу над ошибками.

 Для улучшения эффективности и освоение новой профессии, и активизирования двустороннего профессионального роста, был проведен мастер-класс для детей с ОВЗ «Сделай с вою игрушку-носок».

Цель – создать условия для командного завершения образца, умение отрабатывать навык коммуникации через свою игрушку-носок. Данный опыт был распространен среди коллег внутри детского сада, и получил отклик у многих педагогов.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

**профессионального становления молодого педагога первого года работы**

В должности педагог-психолог, наставляемый Масенкина Мария Александровна МАДОУ № 183

Наставник: Шагвердян Шушана Оганесовна, педагог-психолог МАДОУ № 40

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата | *Тема* | *Вопросы для обсуждения* | *Форма проведения* | *Ожидаемый результат* |
| 08.09.2022 | Анкетирование | Выявление профессиональных дефицитов. | Анкетирование  | План дальнейшей работы |
| 3.10.2022 | Выявление профессиональных дефицитов | Какую документацию ведет педагог-психолог?Какие затруднения появились при оформлении документации? | Очные встречи.Разбор документации, которую ведет педагог-психолог.Разбор проф.стандарта педагога-психолога. | Самостоятельное ведение документации ДОУ.Самостоятельная диагностика и написание характеристик на воспитанников. |
| 1.11.2022 | Основные образовательные программы ДОУАдаптированная образовательная программа ДОУ | Что такое АОП? | Выявление детей ОВЗ, детей-инвалидов, диагностика детей в рамках ПМПК, а также диагностика внутреннего ППк ДОУ. | Разработка собственного АОП для детей с ОВЗ и детей инвалидов ДОУ. |
| 1.12.2022 | Индивидуальный образовательный маршрут специалиста | Что такое ИОМ? | Пример лично-разработанного ИОМ | Собственный ИОМ на 2022-2023 учебный год. |
| 16.01.2023 | Пространственное-предметная среда в кабинете педагога-психолога. Необходимые зоны для релаксации детей. | Какое оборудование необходимо в кабинет педагога-психолога?Релакс-зона – что это? | Экскурсия в кабинет педагога-психолога, обзор оборудования. Инструкция по применению материала.Обзор релакс-зоны ДОУ, а также зоны релаксации организованные в группах детского сада. | Самостоятельная организация пространственно-предметной среды в кабинете. |
| 1.02.2023 | Адаптация в ДОУ | Что такое адаптация? Для каких воспитанников она ведется? | Адаптационные листы, наблюдение за вновь прибывшими воспитанниками в ДОУ. | Самостоятельное заполнение адаптационных листов. |
| 1.03.2023 | Дети ОВЗ, дети-инвалиды.  | Как проводятся занятия с детьми ОВЗ?Как проводить занятия с детьми инвалидами? Групповые занятия, нужны ли они? | Мастер-классы занятий с детьми ОВЗ и детьми инвалидами.Занятие в подготовительной группе. | Мастер класс в своем ДОУ для детей ОВЗ, детей-инвалидов, а также групповые занятия. |
| 3.04.2023 | Диагностика подготовки к школе | Диагностика подготовки к школе?По каким методикам проводить диагностику? | Разбор диагностических карт подготовке к школе. «Вопрос-ответ» для молодого специалиста.Обзор методических рекомендация для диагностик разных возрастов, а также диагностики подготовительных групп. |  Самостоятельное введение диагностических карт.Наполнение методической копилки.  |
| 3.05.2023 | Что такое ППк?Для чего вводят ППк в ДОУ? | Разбор внутреннего консилиума. Кто входит в состав консилиума?Кто заполняет диагностические карты для внутреннего ППк? | Разбор документации ППк.«Вопрос-ответ» для молодого специалиста.  | Оформление документации ППк на уровне ДОУ. |
| 15.05.2023 | Самообразование в рамках ДОУ | Для чего нужно самообразование? | Знакомство с портфолио педагога. Разбор портфолио, а именно раздел самообразование. | Разработать собственное портфолио, выявить тему самообразования. Внедрить самообразование в профессиональную деятельность. Выступление на педагогическом совете в ДОУ. |

 **Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

|  |  |
| --- | --- |
| *Вопрос* | *Оценка (по шкале от 1 до 5)* |
| 1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков? | 5 |
| 2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог? | 4 |
| 3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний? | 4 |
| 4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков? | 3 |
| 5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству? | 5 |
| 6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога? | 4 |
| 7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: |  |
| – помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения; | 5 |
| – освоение практических навыков работы; | 5 |
| – изучение теории, выявление пробелов в знаниях; | 5 |
| – освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства | 5 |
| 8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов: |  |
| – самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте; | 3 |
| – в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; | 3 |
| – личные консультации в заранее определенное время; | 5 |
| – личные консультации по мере возникновения необходимости; | 5 |
| – поэтапный совместный разбор практических заданий | 5 |
|  |  |

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации: наставничество в образовательной организации должно проходить в очной форме, встречи должны быть не менее одного раза в неделю. Молодому специалисту необходимы личные консультации, для усвоения специфики новой должности. Часто молодому специалисту сложно переключиться со своей профессии на новую должность, или переход с системы университета в рабочую. Исходя из этого молодому специалисту необходим наставник для стабилизации своих внутренних переживаний и тревожных состояний.

**Анкеты для молодого педагога**

**Вводная анкета**

1.Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да

- Нет

- **Частично**

2.Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? Введение документации педагога-психолога, заполнение индивидуальных образовательных маршрутов, ведение занятий с детьми- инвалидами, а так же с детьми ОВЗ.

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- **в календарно-тематическом планировании**

**- в составлении рабочей программы**

**- в составлении перспективного планирования**

**- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов**

- в ведении другой документации воспитателя (укажите, **какой)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**- в проведении организованной образовательной деятельности**

- в проведении педагогической диагностики

- в проведении культурно-досуговых мероприятий

- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников

- в проведении других мероприятий (укажите, каких)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- **в общении с коллегами, администрацией**

-в общении с воспитанниками

- в общении с родителями воспитанников

- другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство

- **формулировать цели, задачи**

- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)

- мотивировать деятельность воспитанников

- формулировать вопросы проблемного характера

- создавать проблемно-поисковые ситуации

- **подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности**

- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД

- организовывать сотрудничество между воспитанниками

- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников

- **реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении**

- развивать способности воспитанников

- другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- **cамообразованию**

- практико-ориентированному семинару

- **курсам повышения квалификации**

- мастер-классам

- творческим лабораториям

- **индивидуальной помощи со стороны наставника**

**- школе молодого педагога**

- другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения

**- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе**

**- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников**

- оценка достижений воспитанников, динамики развития

- **психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов**

- урегулирование конфликтных ситуаций

- **формы работы с родителями**

- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками

- другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников.

Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник.

 Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником.

 Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;

- **один раз в неделю;**

- 2–3 раза в месяц;

- вообще не встречались;

- другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- **3,5–2,5 часа в неделю**;

- 2–1,5 часа в неделю;

- полчаса в неделю;

- другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- **30–70 процентов**;

- 60–40 процентов;

- 70–30 процентов;

- 80–20 процентов;

- другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

**- да, всегда;**

- нет, не всегда;

- нет, никогда;

- другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;

**- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог**;

- да, раз в месяц;

- нет;

- другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными? Индивидуальные встречи, мастер-классы, разбор рабочей документации. И коллегиальный круглый стол совместно с узкими специалистами.

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными? Онлайн консультации.

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период . Увеличить время с наставником, дать возможность выхода из территории детского сада, например в методический центр.

**Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога**

Молодой педагог-психолог Масенкина Мария Александровна(Ф.И.О.)

Наставник: педагог-психолог Шагвердян Шушан Оганесовна (Ф.И.О.)

**Инструкция:** Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

**Подсчет баллов:** поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *№* | ***Прогностические навыки*** | *Оценка* |
| *1* | *2* | *3* |
| 1 | Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО  |  |  | + |
| 2 | Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО |  | + |  |
| 3 | Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО  |  | + |  |
| 4 | Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей |  |  | + |
| 5 | Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка |  |  | + |
| *Организаторские и коммуникативные навыки* |
| 1 | Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана |  |  | + |
| 2 | Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия  |  | + |  |
| 3 | Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО  |  | + |  |
| 4 | Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками |  | + |  |
| 5 | Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО  |  |  | + |
| 6 | Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества  |  |  | + |
| 7 | Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним |  |  | + |
| *Аналитические навыки* |
| 1 | Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО  |  | + |  |
| 2 | Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков |  |  | + |
| 3 | Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе |  | + |  |
| 4 | Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами |  |  | + |

Вывод: молодой специалист Масенкина Мария Александровна обладает достаточной компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности педагог-психолога. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на среднем уровне, наблюдается приближение к высокому уровню.

Рекомендации: В дальнейшем Масенкиной Марии Александровне необходимо продолжать развивать организаторские навыки , и аналитические навыки.

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за 2022-2023 учебный год**

|  |
| --- |
| Наименование ОУ МАДОУ №40 |
| Ф.И.О. наставника Шагвердян Ш.О. педагог-психолог№ приказа и дата назначения наставника |
| Педагогический стаж работы наставника 4 года |
| Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество Масенкина Мария Александровна |
| Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом 2022-2023 год |
| ***Шкала оценок*** |
| *1* | *2* | *3* | *4* |
| не соответствует требованиям(знания и владение навыками отсутствует) | частично соответствует(знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике) | соответствует требованиям(знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное) | превосходит требования(знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике) |
| ***Профессиональные знания и умения*** |
| № | Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества | Дата начала | Дата окончания | Оценка наставника | Оценка руководителя | Комментарии |
| 1 | Личная встреча по выявление профессиональных корректировок  | 08.09.2022 | 30.10.2022 | 3 соответствует требованиям |  | Профессиональные дефициты уменьшились в сравнении с началом наставничесва. |
| 2 | Нормативная документация в соответствии с занимающей должностью | 1.11.2022 | 28.02.2023 | 3 соответствует требованиям |  | Основные знания нормативных документации сформированы. |
| 3 | Практическая деятельность с нормотипичными воспитанниками и воспитанниками ОВЗ и инвалидами. | 01.03.2023 | 15.05.2023 | 3 соответствует требованиям |  | Сформировался навык в проведение занятий с детьми ОВЗ и детьми инвалидами. |
| ***Предварительная оценка*** (на основании выставленных наставником оценок) | 3 |
| ***Итоговая оценка*** (с учетом корректировок руководителя) | 3 |

**Описание результатов практики.**

Для реализации практики наставничество был выбран специалист работающий в образовательной сфере более 10 лет. На базе МАДОУ №40 педагог- психолог осуществляет свою профессиональную деятельность более 5 лет. Критерием эффективности и максимальной вовлеченности специалиста являлось собственное желание стать наставником для молодого специалиста. Педагог подготовила всю документацию и составила рабочий план на 1 учебный год, для наставничества. Предварительно прошла курс повышения квалификации по системе ABA терапии для работы с детьми с нарушением аутистического спектра. Что несомненно помогло для составления занятий и мастер-классов в системе «наставник-наставляемый». На начальном этапе был выявлены риски не хватки времени для обмена опытом с наставляемым. Основываясь на этом, было принято решение продлить реализацию проекта. Все риски были учтены и устранены. На реализацию практики с 08.09.2022-15.05.2023 года было потрачено 102 педагогических часа.

Описание эффективности практики рассматривается в анкетировании наставляемого.

**Алгоритм, этапы внедрения практики.**

**Тиражирование и масштабирование практики**.

 Реализация данной практики проходила с 8.09.2022-15.052023 года. Начальными результатами МАДОУ №40 делились в ноябре 2022 года, на заседании ресурсного центра «Наставничество» заведующих Свердловского района г. Красноярск.

 Выстроенный план работы «Наставник-наставляемый» дал результат, который привлек других молодых специалистов ДОУ. Был запрос из МАДОУ №319 Свердловского района г.Красноярск для внесения молодого специалиста в план наставничества на 2023-2024 год. Основываясь на полученных результатах, площадка МАДОУ№40 может принимать больше молодых специалистов для наставничества в сфера молодой педагог-психолог.