

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РФ
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ, СПОРТА И
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ОРЛА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД № 77 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
(МБ ДОУ детский сад № 77)

302025 г. Орел, ул. Бурова, д. 12

Тел. (факс) (4862) 33-22-27

orel_ds77n@orel-region.ru

ПРИНЯТА:

решением
Педагогического совета
МБ ДОУ детский сад 77
протокол от 21.03.2023 г. № 3

УТВЕРЖДЕНА:

приказом МБ ДОУ детский сад №77
от 03.04.2023г. № 03-09/21
заведующая
МБ ДОУ детского сада №77 /Сбоева Т.В.



ПРОГРАММА
(ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ)
НАСТАВНИЧЕСТВА
педагогических работников
Муниципального бюджетного
дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 77
комбинированного вида

ОРЕЛ
2023

СОДЕРЖАНИЕ

| № п/п | Наименование разделов | Стр. |
|-----------|---|------|
| | ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ | 3 |
| 1. | Целевой раздел | 6 |
| 1.1. | Пояснительная записка | 6 |
| 1.2. | Актуальность разработки Программы наставничества | 7 |
| 1.3. | Цель, задачи и принципы Программы наставничества | 8 |
| 2. | Содержательный раздел | 9 |
| 2.1. | Кадровая система реализации целевой модели наставничества | 9 |
| 2.2. | Основные функции участников в рамках реализуемой Программы наставничества | 10 |
| 2.3. | Критерии, предъявляемые к работнику и необходимые для выполнения функции наставника | 11 |
| 2.4. | Обязанности и права наставника и наставляемого | 11 |
| 2.5. | Этапы реализации Программы | 12 |
| 2.6. | Реализуемая форма наставничества | 14 |
| 2.7. | Применяемые технологии | 15 |
| 3. | Организационный раздел | 17 |
| 3.1. | Содержание работы с молодым специалистом | 17 |
| 3.2. | Контроль за осуществлением наставничества | 18 |
| 3.3. | Анализ достигнутых результатов | 19 |
| 4. | Мониторинг оценки результатов реализации Программы наставничества | 19 |
| 4.1. | Оценка качества процесса реализации Программы | 19 |
| 4.2. | Оценка влияния Программы наставничества на участников образовательных отношений | 20 |
| | Заключение | 21 |
| | Список литературы | 22 |
| | Приложения | 23 |

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

| Основные положения | |
|--|--|
| Полное наименование Программы | Программа (целевая модель) наставничества педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 77 комбинированного вида (далее – Программа) |
| Решение об утверждении Программы | <i>Приказ от 22.03.2023г. № 03-09/20</i> |
| Основание разработки программы (нормативно-правовая база) | <p>Федеральный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Федеральные проекты «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»; - Распоряжение правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; - Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; <p>Уровень субъекта РФ:</p> <p>Приказ Департамента образования Орловской области от 06.03.2023 № 291 «О реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, дополнительного, среднего профессионального образования Орловской области в 2023-2024 годах»;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Приказ Департамента образования Орловской области от 05.04.2023 № 556 «О внесении изменений в приказ Департамента образования Орловской области от 6 марта 2023 года № 291 «О реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, дополнительного, среднего профессионального образования Орловской области в 2023-2024 годах»»; <p>Уровень муниципального образования города Орла:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Приказ управления образования, спорта и физической культуры администрации города Орла от 14.04.2023 № 161/1-д «О реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях города Орла в 2023-2024 годах» <p>Уровень образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Приказ от 03.04.2023г. № 03-09/21 о реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников МБ ДОУ детского сада № 77 |

| | |
|--------------------------------------|--|
| | <p>в 2023-2024 годах;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МБ ДОУ детский сад № 77; - Иные локальные акты. |
| <p>Разработчики программы</p> | <p><i>Сбоева Т.В.</i>, заведующий МБ ДОУ д/с№ 77; <i>Барботько Э.Э.</i>, заместитель заведующего; <i>Гулякина О.В.</i>, старший воспитатель; <i>Коржавых С.А.</i>, воспитатель</p> |

| | |
|--|---|
| Целевые группы | Руководитель; Кураторы; Опытные педагоги (наставники); Молодые специалисты (наставляемые); Руководитель психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых |
| Срок реализации программы | 01.03.2023 – 29.05. 2024 гг. |
| Реализуемые формы наставничества | «Педагог – педагог» |
| Направления наставнической деятельности | <ul style="list-style-type: none"> – Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений. – Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. – Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения. – Разработка и обсуждение планирования. – Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики дошкольного образования. – Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы |
| Условия эффективности | <ul style="list-style-type: none"> – Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов. – Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого. – Сочетание теоретических и практических форм работы. – Анализ результатов работы. – Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией. |
| Планируемые результаты | <ul style="list-style-type: none"> – Снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых специалистов в образовательной организации. – Сокращение времени на адаптацию начинающего педагога в профессиональной среде. – Развитие способности у молодых специалистов самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности в занимаемой должности. – Качественные изменения во |

| | |
|--|--|
| | <p>взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).</p> <ul style="list-style-type: none"> – Построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности |
| Система мониторинга | <p>Мониторинг оценки результатов реализации Программы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка качества процесса реализации Программы. 2. Оценка влияния Программы наставничества на участников образовательных отношений |
| Механизмы мотивации и поощрения наставников | <p><i>Материальное стимулирование</i> В ДОУ могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате. Оплата труда наставника устанавливается на основании локального нормативного акта образовательной организации, в соответствии с трудовым законодательством в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации.</p> <p><i>Нематериальные способы стимулирования</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – публичное признание значимости их работы – объявление благодарности; – награждение почетной грамотой и др.; – выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на районном, региональном и федеральном уровнях; – приглашение наиболее активных участников наставничества к участию в конференциях, форумах для повышения общественного статуса наставников, роста репутации, улучшения психологического климата в коллективе, увеличения работоспособности педагогических работников |
| Контроль реализации Программы | <p>Качества работы наставника осуществляет заведующий на основании:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки); – выявления уровня профессиональной подготовки молодого специалиста; – получения обратной связи от сотрудника по качеству и эффективности работы наставника |

1. Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка

Программа наставничества МБ ДОУ детского сада № 77 является частью системы адаптации и обучения молодых специалистов образовательной организации. Программа нацелена на работу с молодыми специалистами, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Программа организации наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Ее главное направление – оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Программа наставничества способствует становлению молодого специалиста на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Направленность данной Программы определяется как социально- педагогическая, так как ее содержание способствует социальной адаптации молодого специалиста, формирует предпосылки его плавного вхождения в новые профессиональные и социально-психологические условия труда.

Педагогическая целесообразность Программы заключается не только и не столько реализуемой формой наставничества, использованием применяемых технологий, сколько в общем развитии профессиональных компетенций педагога, выявлении его профессиональных затруднений, сильных сторон и личностных характеристик наставляемого педагога.

В Программе определены концептуальные основы системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в дошкольном образовательном учреждении (далее – ДОУ), раскрываются содержательные и организационные основы работы с молодыми специалистами.

В Программе используются следующие понятия и определения:

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

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.

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.

1.2. Актуальность разработки Программы наставничества

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Актуальность Программы заключается в том, что грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами), поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии.

Каждый руководитель дошкольного образовательного учреждения, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, старший воспитатель 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 в ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью. А для достижения желаемых результатов в воспитании и развитии дошкольников, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными педагогами.

Начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники, их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма. В результате, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личной.

Начинающие специалисты, сталкиваются с рядом трудностей, которые становятся причиной их ухода из системы дошкольного образования. Такими трудностями можно считать:

- неумение применять на практике полученные в ходе обучения знания;
- различные взгляды молодого и старшего поколений;
- недостаточно высокий уровень профессиональной компетенции молодых специалистов в практической деятельности;
- нет специальной подготовки к взаимодействию с родителями.

Начиная свою деятельность в дошкольной образовательной организации, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь. В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения начинающих педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами, возникла необходимость разработки

Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива.

1.3. Цель, задачи и принципы Программы наставничества

Цель: Оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления их в профессии.

Задачи:

1. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закреплять воспитателей и других педагогических работников в образовательном учреждении.
2. Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в дошкольной образовательной организации.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя и развивать способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности
4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
5. Организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам.
6. Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса.
7. Формировать профессиональные качества молодого педагога, как личности, адаптированной к современной социокультурной ситуации мегаполиса.
8. Формировать системный подход начинающих педагогов к анализу и планированию своей деятельности.
9. Укреплять традиции, направленные на сближение взаимопонимание и созидательную деятельность всех участников образовательного процесса и реализации идеи социального партнерства.
10. Удовлетворять потребность в неформальном профессиональном общении.
11. Формировать потребность в непрерывном профессиональном совершенствовании.
12. Способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива детского сада и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению своих должностных обязанностей.
13. Расширять социокультурные границы профессиональной деятельности молодых педагогов.

Принципы системы наставничества.

Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- *принцип научности* - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- *принцип системности* и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

- *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- *принцип обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- *принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- *принцип индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- *принцип равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

2. Содержательный раздел

2.1. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом, организацию всего цикла программы наставничества.

Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию Программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической Программы происходит через работу куратора с *двумя базами*: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим ДОУ, куратором, педагогами, специалистами (учитель- логопед, музыкальный руководитель, руководитель физического воспитания), располагающими информацией о потребностях будущих участников Программы.

Формирование базы наставляемых создается из числа педагогов молодых специалистов, находящихся в период адаптации на новом месте работы.

Формирование базы наставников создается из числа педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДООУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов).

2.2. Основные функции участников в рамках реализуемой Программы

Руководитель ДООУ:

1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.
2. Разработка Программы наставничества.
3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества.
4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.
5. Назначение куратора.
6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.

Куратор:

1. Формирование базы наставников и наставляемых.
2. Разработка Программы наставничества
3. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).
4. Контроль процесса Реализации Программы наставничества
5. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.
6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.
7. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества

Наставник:

1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.
2. Разработка персонализированных программ наставничества.
3. Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого.
4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого.
5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого.
6. Участие в мониторинге результатов эффективности педагогической деятельности.

Наставляемый

1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

Психолого-педагогическая поддержка сопровождения наставляемых:

1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости;
2. Проведение мониторинга удовлетворенности работой наставнических пар;
3. Оказание консультативной помощи.

2.3. Критерии, предъявляемые к работнику и необходимые для выполнения функции наставника

Таблица 1.

| Квалификация сотрудника | Должность: воспитатель высшей квалификационной категории |
|--|--|
| Показатели результативности | Стабильно высокие результаты образовательной деятельности Отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников |
| Профессиональные знания и навыки | Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками Знание и умение пользоваться ПК |
| Профессионально важные качества личности | Умение обучать других Умение слушать Умение говорить (правильная речь) Аккуратность Дисциплинированность Ответственность Умение работать в команде |
| Личные мотивы к наставничеству | Желание помогать людям Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной компетенции Потребность в приобретении опыта управления людьми |

Примечание: Наставник, с согласия руководителя образовательной организации, может включать других сотрудников дошкольного образовательного учреждения в обучение молодого специалиста, требовать рабочие отчеты у наставляемого как в устной, так и в письменной форме.

2.4. Обязанности и права наставника и наставляемого

Наставник обязан знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности

Наставник обязан изучать:

- деловые и нравственные качества молодого специалиста;
- отношение молодого специалиста к проведению занятий, коллективу ДОУ, детям и их родителям.

Наставник обязан вводить в должность:

- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательных занятий, вне групповых мероприятий
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления, давать конкретные задания и определять срок их выполнения, контролировать работу;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки;
- развивать положительные качества молодого специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в ДОУ, привлекать к участию в

общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

Права наставника:

- подключать с согласия старшего воспитателя других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста;

- вносить предложения по совершенствованию процесса наставничества, программ, форм и методов адаптации.

Обязанности молодого специалиста:

- изучать Закон РФ "Об образовании", нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы ДООУ и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в определенные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться по своей работе перед наставником и куратором.

Права молодого специалиста:

- вносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать свою профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

- повышать квалификацию удобным для себя способом.

2.5. Этапы реализации Программы

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога.

Реализация Программы наставничества выстроена в *три этапа*:

I этап – Подготовительный.

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;

- закрепление молодых специалистов за наставниками;

- подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами;

- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

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

II Этап – Основной (проектировочный).

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования:

- изучение теоретического основания и содержания основной образовательной Программы ДОУ;
- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы;
- ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах;
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- консультации для молодых специалистов по работе с родителями;
- самообразование молодых специалистов;
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) является повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОУ и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности для введения молодого педагога в профессию:

- индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов-наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ДОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада;
- создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации;
- организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах;
- создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности);
- вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность;
- деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности;
- диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога;
- проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами;

- контроль, учет и оказание методической помощи воспитателям;
- обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности;
- обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации;
- организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя);
- своевременное решение конфликтных ситуаций.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

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

III этап реализации программы – итоговый.

- показ молодыми специалистами открытых мероприятий как в ДООУ, так и на районном уровне;
- анализ проделанной работы на педагогическом совете;
- определение степени готовности молодого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей;
- обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога.

Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДООУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования

2.6. Реализуемая форма наставничества

Выбор формы наставничества определяется в зависимости от имеющихся профессиональных трудностей молодого специалиста, его запроса и имеющихся кадровых ресурсов в образовательном учреждении.

В отношении педагогических работников МБ ДООУ детского сад № 77 предусматривается следующая форма наставничества: *«педагог – педагог»*.

В рамках формы наставничества *«педагог-педагог»* задачами наставничества являются:

- сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии;
- успешное закрепление молодого специалиста на месте работы;
- повышение его профессионального потенциала, уровня его готовности к педагогической деятельности;
- создание комфортной профессиональной среды внутри ДООУ.

В форме наставничества *«педагог-педагог»* возможны модели взаимодействия:

«Опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.)

«Лидер педагогического сообщества» - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В данной модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

«Педагог-новатор – консервативный педагог». В данной модели, педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в субъект-объектной педагогике

Взаимодействие наставнических пар (наставника и наставляемого) реализуется на индивидуальной основе посредством смешанных форм взаимодействия (очные, дистанционные и др.) не реже 1 раза в месяц. При возникающей необходимости возможны дополнительные встречи и обсуждения

Реализация формы наставничества *«педагог-педагог»* способна привести к следующим результатам (эффектам):

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе дошкольного образовательного учреждения;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогов (написание статей, проведение исследований, участие в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

2.7. Применяемые технологии

При обучении наставляемого можно использовать классические подходы корпоративной наставнической деятельности:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;

– «Сделай сам, расскажи, что сделал»

В ходе реализации Программы наставничества возможно применение различных технологий, в том числе – инновационных. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресность.

Таблица 2.

Характеристика применяемых технологий наставничества

| № п/п | Наименование технологии | Суть технологии, цель | Адресность |
|-------|-------------------------|---|--|
| 1 | Фасилитация | Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение. Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы | Команда наставляемых |
| 2 | Модерация «обуздывание» | Более жесткая технология. формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы». | Команда наставляемых |
| 3 | Супервизии | Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста | Молодой педагог |
| 4 | Коучинг | Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. Сфокусирован на достижении четко определенных целей вместо общего развития. Позволяет обучаемым учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания | Команда наставляемых Отдельно взятый наставляемый (молодой педагог) |
| 5 | Тьюторство | Персональное сопровождение обучаемого в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. Основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование обучаемых, проведение рефлексивно-проектных мероприятий; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик. | Индивидуальное наставничество |

3. Организационный раздел

3.1. Содержание работы с молодым специалистом

Задача наставника – помочь молодому воспитателю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация детского сада должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, воспитанников, родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог - наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Педагогу-наставнику следует обратить особое внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебно-воспитательного процесса;
- возможности использования в практической деятельности дидактических и технических средств обучения;
- требования к ведению документации.

Педагогу-наставнику необходимо обеспечивать поддержку молодых специалистов в области:

- практического освоения основ педагогической деятельности (проектирование, подготовка, проведение и самоанализ занятия);
- применения форм, методов и приемов обучения;
- применения ИКТ-технологий в образовательной практике;
- психологических основ взаимодействия педагога с детьми в совместной деятельности;
- обеспечения благоприятного психологического климата в коллективе детей и создания ситуации успеха воспитанников в разных видах деятельности;
- разработки программы творческого саморазвития;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к предстоящей аттестации.

Руководитель образовательного учреждения совместно со старшим воспитателем, педагогом-наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен учитывать основные аспекты.

Старший воспитатель – молодой специалист: создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе; обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками; обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

Молодой специалист – ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с диагностики (входное анкетирование, тестирование, собеседование), направленной на определение особенностей адаптации, педагогической деятельности и профессионально-личностных затруднений молодого педагога.

Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником, нацеленная на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

При составлении программы профессионального становления для каждого педагога учитывают:

- уровень базового образования;
- индивидуальные особенности;
- креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставник должен использовать не только традиционные формы работы (беседы, консультации, посещение, обсуждение занятий и др.), но и новые нетрадиционные или модернизированные. К ним относятся: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей занятий, самопрезентация, защита творческих работ, передача педагогического опыта.

Такие формы работы ускоряют процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

3.2. Контроль осуществления наставничества

Качество работы наставника осуществляет заведующий на основании:

- анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки);
- выявления уровня профессиональной подготовки молодого специалиста;
- получения обратной связи от сотрудника по качеству и эффективности работы наставника.

Результаты оценки заведующий доводит до наставника в форме развивающей обратной связи по мере необходимости.

Оценку деятельности молодого специалиста осуществляет старший воспитатель и наставник на основании:

- выполнения функциональных обязанностей (какие-то функции выполняются уже хорошо, а что требует дополнительного внимания);
- степени освоения компетенций (насколько сотрудник продвинулся в освоении ключевых компетенций должности);
- показаний успешности вхождения в коллектив;
- результатов деятельности молодого специалиста.

3.3. Анализ достигнутых результатов

Достигнутые результаты работы представляются наставниками на Педагогическом совете ДОУ. В анализ достижений молодых специалистов включаются:

- портфолио;

- результативность участия молодых специалистов в конкурсах;
- результативность участия детей в конкурсных мероприятиях;
- отчеты молодых специалистов о результатах деятельности;
- отчеты наставников и др.

На Педагогическом совете также представляются отчеты о динамике результатов работы, аналитические справки контроля за деятельностью конкретных молодых специалистов и др.

Далее молодые специалисты представляют свои достижения. Среди оцениваемых результатов самого наставляемого отмечаются следующие:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- желание продолжить свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных достижений (наличие публикаций, участие в инновационной деятельности, методических практик молодого специалиста и др.).

На итоговом педагогическом совете представляются результаты реализации Программы наставничества.

4. Мониторинг оценки результатов реализации Программы наставничества

Мониторинг процесса реализации Программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

В проведении мониторинга важно учитывать то обстоятельство, что его организация должна носить системный характер, только так можно четко представлять, как в образовательной организации происходит процесс наставничества, происходят ли какие-либо изменения во взаимодействии наставников и наставляемых (группами наставляемых), определить динамику развития наставляемых, а тек же удовлетворенностью наставника своей деятельностью

Организация систематического мониторинга Программы наставничества позволяет четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемых и степень удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы наставничества осуществляется в *два этапа*:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. Оценка влияния Программы наставничества на участников образовательных отношений.

4.1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества

Содержание *первого этапа* мониторинга направлено на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Оценка качества процесса реализации Программы наставничества позволяет:

- выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели;

- отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества;
- оценить динамику показателей социального благополучия внутри ДОУ;
- раскрыть профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цель первого этапа:

Оценка эффективности и значимости Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри педагогического сообщества ДОУ.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение соответствия условий эффективности Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

Реализация содержания первого этапа мониторинга предоставляется в SWOT-анализе реализуемой Программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкетирования и проводится куратором Программы.

Результатом реализации первого этапа мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

4.2. Оценка влияния Программы наставничества на участников образовательных отношений

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества;
- качественные изменения в освоении обучающимися образовательной Программы;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных компонентов.

Второй этап мониторинга включает два подэтапа. Первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы. Соответственно, все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели второго этапа:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы наставничества.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования наставнических пар

Задачи:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой Программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой Программы.

Основываясь на результатах данного этапа, можно сделать выводы о наличии положительной динамики влияния Программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования наставнических пар.

Заключение

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Программа наставничества направлена на становление молодого/начинающего педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности. Она должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Реализация программы наставничества поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

Список литературы

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Батышев С.Я. Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. - 2-е изд., перераб. и доп. / С.Я. Батышев. - М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. - 904 с.
3. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.
4. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990
5. Веселова, Т.Б Совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДОУ [Текст]/ Т.Б. Веселова – СПб.: ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО – ПРЕСС»
6. Виноградова, Н.А. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы [Текст]/ Н.А. Виноградова – М.: Айрис-пресс. – 2009.
7. Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами [Текст]/Л.М. Волобуева – М.: ТЦ Сфера. – 2009.
8. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.
9. Коменский Я.А. «Великая дидактика». – Избранные педагогические сочинения/ Я.А. Коменский. М.: Уч. пед. издат., 1955.

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ (МЕРОПРИЯТИЙ)
наставника**

с молодым специалистом/начинающим педагогом _____
на _____ учебный год

| Дата | Тема | Рассматриваемые вопросы | Форма проведения | Задание | Отметка о выполнении | Результат |
|------|------|----------------------------|---------------------|---------|-------------------------|-----------|
|------|------|----------------------------|---------------------|---------|-------------------------|-----------|

| | | | | | |
|--------|--|---|--|---|--|
| Январь | <p>Знакомство с молодым воспитателем. Анкетирование начинающего педагога. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации</p> | <p>Анкетирование начинающего педагога с целью диагностики имеющихся проблем и затруднений молодого специалиста. Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Изучение ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», документов Министерства образования, локальных актов ДОУ. Составление календарно-тематического планирования.</p> | <p>Информационно-обучающее занятие</p> <p>Практическое занятие</p> | <p>Наставник: заполнить лист молодого специалиста</p> <p>Наставляемый: изучить нормативно-правовую базу, методические рекомендации по планированию воспитательно-образовательного процесса в ДОУ. Составить план воспитательно-образовательной работы с детьми. Участие в родительском собрании.</p> | <p>Составление списка необходимой документации, выработка рекомендаций по ее ведению Выработка рекомендаций по планированию воспитательно-образовательного процесса</p> |
|--------|--|---|--|---|--|

| | | | | | | |
|---------|--|--|--|--|--|---|
| Февраль | <p>Имидж педагога. Портфолио достижений педагога. Первичная диагностика воспитанников. Выбор методической темы для самообразования.</p> <p>Правила организации режимных процессов. Методика проведения НОД по ФГОС ДО. Интеграция образовательных областей. Составление конспекта НОД.</p> | <p>Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д., с целью активизации молодого педагога в профессиональном становлении фиксировать имеющиеся достижения в портфолио. Изучение методики диагностики развития детей. Консультация наставника по выбору темы для самообразования, подбору литературы, теоретическом обосновании. Изучение методики проведения режимных моментов, правил составления конспекта НОД, методики проведения НОД.</p> | <p>Просветительское занятие</p> <p>Информационно-обучающее занятие Обмен опытом, посещение режимных моментов и НОД у педагога-наставника</p> | <p>Куратор и наставник: подготовка и предоставление методических материалов, консультирование</p> <p>Наставляемый: изучение педагогической этики, методик диагностики. Выбор темы самообразования Просмотр режимных моментов и НОД. Составление конспекта НОД по ФГОС ДО (тема/образовательная область по выбору). Участие в праздниках ДОУ.</p> | | <p>Выбор темы по самообразованию Разработка индивидуального плана профессионального становления</p> <p>Памятки: Правила организации режимных моментов Структура НОД по ФГОС ДО Анализ НОД</p> |
|---------|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | | |
|------|--|--|---|---|--|---|
| Март | <p>Формы работы с родителями воспитанников. Планирование работы с родителями воспитанников. Изучение плана работы с родителями воспитанников</p> <p>Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии</p> | <p>Традиционные и нетрадиционные формы работы с родителями. Этапы построения работы с родителями.</p> <p>Дискуссия на тему: "Трудная ситуация на занятии и ваш выход из нее".</p> <p>Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения.</p> | <p>Просветительское занятие</p> <p>Обмен опытом (посещение групп разного возраста)</p> <p>Информационно-обучающее занятие</p> | <p>Наставник: подготовка и предоставление методических материалов</p> <p>Наставляемый: изучить методические материалы, составить конспект мероприятия с родителями воспитанников по теме самообразования.</p> | | <p>Памятки: Формы работы с родителями Стили педагогического общения</p> <p>Папка по самообразованию пополнена конспектом мероприятия с родителями воспитанников</p> |
|------|--|--|---|---|--|---|

| | | | | | | |
|--------|---|--|--------------------------|--|--|---|
| Апрель | Организация предметно-развивающей среды | Принципы построения развивающей предметно-пространственной среды Игровая среда Изучение плана оснащения развивающей среды на учебный год | Просветительское занятие | Наставник: подготовка и предоставление методических материалов Наставляемый: изучить принципы построения РППС | | Памятки: Принципы построения РППС Требования ФГОС ДО к РППС |
|--------|---|--|--------------------------|--|--|---|

| | | | | | | |
|------------|---|--|--|---|--|--|
| <p>Май</p> | <p>Промежуточное анкетирование начинающего педагога.</p> <p>Промежуточная диагностика воспитанников</p> <p>Секреты мастерства</p> | <p>Повторное анкетирование с целью выявления положительных результатов и имеющихся затруднений.</p> <p>Детальное обсуждение достигнутого, выявление успехов, проблем и их причин.</p> <p>Проведение диагностики развития детей с помощью наставника.</p> <p>Общие вопросы методики проведения мероприятий с детьми (НОД и досуговые), подготовка конспектов, с учетом всех этапов и элементов деятельностного подхода.</p> | <p>Информационно-дискуссионное занятие</p> <p>Практическое занятие</p> <p>Обмен опытом: привлечение других педагогов</p> | <p>Наставник: подготовка и предоставление методических материалов, привлечение других педагогов</p> <p>Наставляемый: изучение и применение диагностического инструментария, просмотр и анализ НОД и досугового мероприятия, подготовка конспекта досугового мероприятия по теме самообразования</p> | | <p>Памятка: Рекомендации по разработке сценария мероприятия</p> <p>Овладение инструментарием диагностики</p> <p>Изучение структуры анализа мероприятия: возникающие проблемы, интересные решения</p> <p>Папка по самообразованию пополнена конспектом досугового мероприятия</p> |
|------------|---|--|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|----------|--|---|--|--|--|--|
| Сентябрь | Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства | Педагог-наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики проведения НОД, наставник совместно с молодым педагогом готовят планы занятий, проговаривают каждый этап и элемент занятий, затем педагог проводит его в присутствии педагога-наставника, после занятий идет детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее | Практическое занятие Обмен опытом: привлечение других педагогов Практическое занятие | Наставник: создает условия для изучения практического применения методики проведения НОД, помощь в подготовке и проведении НОД Наставляемый: изучение и применение методики проведения НОД, подготовка и проведение НОД | | Овладение методикой проведения НОД, проведение НОД с учетом выявленных успешных решений, проблемных зон и найденных путей их преодоления |
|----------|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|---------|---|---|---|--|--|--|
| Октябрь | Педагогическая ситуация Копилка интересных игр | Совет «бывалого»: описание интересных занятий, успешных методов и приемов, интересных игр, изготовленных руками педагогов | Информационно-просветительское занятие, обмен опытом Мастер-класс по изготовлению дидактической игры по теме самообразования | Наставник: привлечение других педагогов для обмена опытом, выработка советов успешной педагогической деятельности, успешных приемов взаимодействия с детьми и родителями воспитанников Наставляемый: изучение опыта других педагогов, изготовление дидактической игры по теме самообразования | | Изучен опыт других педагогов, взяты на вооружение интересные находки, апробация в собственной педагогической деятельности Папка по самообразованию пополнена дидактической игрой, изготовленной своими руками |
| Ноябрь | Аттестация педагога. Индивидуальная папка. Самообразование воспитателя Заключительная диагностика (мониторинг) освоения детьми ОП ДО ДОУ | Изучение нормативной базы по аттестации педагогических работников. Структура, содержание о порядке оформления индивидуальной папки. Выбор курсов повышения квалификации Самостоятельное проведение диагностики развития детей. | Просветительское занятие Практическое занятие | Наставник: подготовка и предоставление методических материалов, оказание необходимой помощи при проведении мониторинга Наставляемый: изучить нормативную базу по аттестации, индивидуальную папку наставника, провести мониторинг освоения детьми ОП ДО ДОУ | | Памятка Вопросы подготовки к аттестации Овладение диагностическим инструментарием, заполнение диагностических карт мониторинга |

| | | | | | | |
|---------|--|---|--|---|--|---|
| Декабрь | <p>Методическая выставка достижений молодого воспитателя</p> <p>Анкетирование молодого специалиста</p> <p>Педагогическое самообразование</p> | <p>Методическая выставка достижений молодого воспитателя.</p> <p>Заключительное анкетирование с целью выявления положительных результатов и построения возможного дальнейшего индивидуального маршрута развития педагога и оказания помощи.</p> | <p>Информационно-диагностическое занятие</p> <p>Итоговое занятие</p> | <p>Наставник: проведение анкетирования, подведение итогов, выработка дальнейших рекомендаций, отчет о проделанной работе</p> <p>Наставляемый: отчет о проделанной работе, написание плана самообразования на следующий учебный год, разработка плана работы с родителями воспитанников на следующий учебный год</p> | | <p>Отчеты о проделанной работе, анализ проведенной работы, выработка рекомендаций, составление индивидуального маршрута развития педагога</p> |
|---------|--|---|--|---|--|---|

| | | | | | |
|----------------|--------------------------------|---|--|--|--|
| В течение года | Педагогическое самообразование | Построение дальнейшего индивидуального маршрута развития педагога. Консультации по волнующим вопросам с наставником, куратором, руководителем. Участие в педагогических советах, методических совещаниях. Посещение занятий опытных педагогов. Регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой. | Информационно-просветительские встречи, обмен опытом | Наставник: выработка рекомендаций Наставляемый: создание и пополнение накопительной папки практических материалов по теме самообразования | Накопительная папка практических материалов по теме самообразования Привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепление его в ОУ. Успешная адаптация молодого специалиста в ДОУ. Ускорение профессионального становления молодого специалиста. |
|----------------|--------------------------------|---|--|--|--|

_____ «__» _____ 20__ г.
 ФИО наставника подпись наставника

План-график проведения контроля за реализацией наставничества в ДОУ

| № п/п | Тема контроля | Методы контроля | Ответственный | Сроки проведения | Итоговый документ | Выход информации |
|-------|---|--|---|--------------------------------|-------------------|-------------------------------------|
| 1. | Контроль за содержанием образовательного процесса в группах (календарное планирование образовательной работы в группах (ФЗ «Об образовании»)) | Документальный контроль, собеседование | Зам. зав. по УВР | Сентябрь, ноябрь, январь, март | Справка | Инструктивно-методическое совещание |
| 2. | Контроль за состоянием здоровья детей | Наблюдение Контрольные срезы | Зам. зав. по УВР Медицинские работники | Ноябрь, апрель | Справка | Педагогический совет |
| 3. | Контроль за проведением непрерывной образовательной деятельности | Наблюдение Контрольные срезы | Зам. зав. по УВР Наставники | Декабрь, апрель | Справка | Педагогический совет |
| 4. | Контроль за проведением образовательной деятельности, осуществляемой в режимных моментах | Наблюдение, Контрольные срезы | Зам. зав. по УВР Наставники | Декабрь, апрель | Справка | Педагогический совет |

| | | | | | | |
|----|---|--|---------------------------|----------------------------------|------------------|-------------------------------------|
| 5. | Оценка освоения детьми содержания реализуемой программы по образовательным областям с учетом образовательной нагрузки в каждой возрастной группе, где работает молодой специалист | Итоговые занятия, наблюдение | Зам. зав. по УВР | Октябрь, декабрь, май | Справка | Педагогический совет |
| 6. | Состояние работы по речевому развитию (при наличии/привлечении логопеда, дефектолога) | Анализ документации, собеседование, наблюдение | Зам. зав. по УВР, логопед | Декабрь | Итоговая справка | Педагогический совет |
| 7. | Самообразование, участие в методической работе ДОУ | Наблюдение, документальный контроль, собеседование | Зам. зав. по УВР | Октябрь, ноябрь, январь, февраль | Протокол Справка | Инструктивно-методическое совещание |
| 8. | Выполнение закона «Об образовании ст.15 п.7;8 | Наблюдение, документальный контроль | Зам. зав. по УВР | Октябрь, ноябрь, январь, февраль | Протокол Справка | Инструктивно-методическое совещание |

КАРТА КОНТРОЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ _____

Ф.И.О. педагога, № группы

| Дата | Вопрос на контроле | Анализ | Вывод | Рекомендации | Подпись | |
|------|--------------------|--------|-------|--------------|------------------|------------------------|
| | | | | | <i>Наставник</i> | <i>Молодой педагог</i> |
| | | | | | | |

Отчет о проделанной работе по организации наставничества за

_____ год

| Наименование ОУ | | | | | | |
|---|--|---|--|-------------------|---------------------|-------------|
| Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника | | | | | | |
| Педагогический стаж работы наставника | | | | | | |
| Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество | | | | | | |
| Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом | | | | | | |
| Шкала оценок | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | | |
| не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют) | 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 | | | | | | |
| 2 | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок) | | | | | | |
| Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя) | | | | | | |
| Руководитель _____ «___» _____ 20____ г. подпись Ф.И.О. | | | | | | |
| Наставник _____ «___» _____ 20____ г. подпись Ф.И.О. | | | | | | |
| Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ «___» _____ 20____ г. | | | | | | |

Диагностические материалы

Вводная беседа
с начинающим педагогом

Цель беседы – определить некоторые черты характера, педагогические устремления, отношение к общественным и педагогическим процессам, личные проблемы, возможные ограничения.

Вопросы беседы

1. Что особенно ярко запомнилось из вашего детства?
2. Расскажите о том, как Вы учились в школе, о ваших поступках,
3. достижениях, в том числе спортивных, общественной деятельности.
4. С какой целью Вы пошли в педагогический колледж/ВУЗ? (получили это образование).
5. Есть ли у Вас среди родственников педагоги?
6. Был ли у Вас любимый учитель (воспитатель) и чем он был замечателен?
7. Чего Вы хотели бы достичь на педагогическом поприще?
8. Каковы Ваши личные, профессиональные интересы?
9. Чем бы Вы хотели увлечь детей?
10. Нуждаетесь ли Вы в индивидуальной помощи?
11. Есть ли у Вас какие-либо идеи, предложения, которые хотели бы реализовать в детском саду?
12. Каковы условия проживания?
13. Есть ли любимая педагогическая тема, над которой хотели бы работать и со временем представить как опыт?
14. Что Вам больше нравится: думать, сочинять, играть, петь, рисовать, заниматься спортом, музыкой, читать художественную литературу, драматизация или что-нибудь другое?
15. Чем на Ваш взгляд вы могли бы быть полезны детям?

В конце беседы необходимо рассказать о традициях, климате, отношениях, ценностях и достижениях коллектива детского сада.

Анкета молодого педагога № 1

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 саморазвиваться
- Пример и влияние коллег и руководителя
- Возможность профессионального роста

Анкета для молодых педагогов № 2

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да Нет Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? _____

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании;
- проведении занятий;
- проведении вне групповых мероприятий;
- общении с коллегами, администрацией;
- общении с воспитанниками, их родителями;
- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

формулировать цели занятия;

выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия;

мотивировать деятельность воспитанников;

формулировать вопросы проблемного характера;

создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении;

подготавливать для воспитанников задания различной степени

трудности;

- активизировать деятельность воспитанников на занятии;
- организовывать сотрудничество между воспитанниками;
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников;
- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН воспитанников;
- развивать творческие способности воспитанников;
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение (проранжируйте порядок выбора):

- самообразованию;
- 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 (проранжируйте порядок выбора):

типы занятий, методика их подготовки и проведения;

методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;

приемы активизации учебно-познавательной деятельности воспитанников;

- учет и оценка знаний воспитанников;

- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками;
- другое (допишите) _____

Приложение 6

Методические рекомендации для наставнической пары

Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.
11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение
2. Не критикую, а изучаю ситуацию
3. Не обвиняю, а поддерживаю
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией
7. Не утверждаю, а советуюсь
8. Не отрываюсь от практики

9. Призываю наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию

Памятка наставнику

- Вместе с начинающим специалистом проанализировать документацию его группы.
- Помочь составить календарный план, обратив внимание на подбор дидактического и иллюстративного материалов.
- Оказывать помощь в подготовке к занятиям.
- Посещать занятия молодого воспитателя с последующим анализом, приглашать его на свои занятия, совместно их обсуждать.
- Помогать в подборе методической литературы для самообразования и его организации.
- Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
- Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Отмечать положительное в работе.
- Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

Памятка молодому педагогу

Уважаемый молодой коллега! Ваша трудовая деятельность только начинается. Поэтому позвольте мне как воспитателю-наставнику поделиться опытом, накопленным за многие годы работы в детском саду воспитателем.

1. Любая деятельность начинается с планирования работы. Не забудьте, составляя план работы:
 - сделать анализ работы за предыдущий год (если вы работаете в детском саду не первый год);
 - написать характеристику группы;
 - определить цель, поставить воспитательные задачи.
2. Постарайтесь спланировать разнообразные формы работы с родителями воспитанников, темы родительских собраний.
3. Подумайте над темой самообразования (или обобщения опыта работы), выберите удобную для вас форму самообразования.
4. Вы можете включить в план работы следующие разделы:
 - занятия;
 - участие в общесадовских мероприятиях;
 - дела группы;
 - работа с родителями;
 - индивидуальная работа с воспитанниками.
5. Приготовьтесь к тому, что воспитатель ведет следующую документацию:
 - журнал посещаемости;
 - план воспитательно-образовательной работы;
 - мониторинг освоения детьми образовательной программы ДО ДОУ;
 - папки с разработками др.
6. Составьте себе памятку:
 - группа, закрепленная за вами;
 - прикрепленный дошкольный участок;

- список многодетных и социально незащищенных семей;
- сведения об воспитанниках группы и их родителях с указанием домашнего адреса, телефона;
- педсоветы в квартал 1 раз;
- расписание НОД группы;
- расписание учебной нагрузки;
- состав родительского комитета;
- дни рождения воспитанников по месяцам;
- дела, которые требуют предварительной подготовки;
- акции, в которых могут принять участие родители.