

**МБДОУ д/с № 46 «Первоцвет» г. Ставрополя**

Принято

Утверждаю на заседании педагогического совета

№ 1 от 30.08. 2022

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ

д/с № 46 «Первоцвет» г. Ставрополя  
М.А. Тоторкулова  
Приказ № 129 - Од от 31.08.2022

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«педагог - педагог»**

**МБДОУ д/с № 46 «Первоцвет» г. Ставрополя**

на период 2022 /2023 учебный год

Основной инструмент (техника) наставничества: смешанная

г. Ставрополь, 2023 г.

1	Пояснительная записка
2	Цели и задачи наставничества
3	Планируемые результаты
4	Содержание программы
4.1	Система работы с молодым специалистом
4.2	Этапы реализации
4.3	Механизм реализации программы
4.4	Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым педагогом
4.5.	Индивидуальный план работы по методическому сопровождению молодого педагога (основные направления деятельности)
4.6.	Нормативное обеспечение
4.7.	Методическое сопровождение
	Приложение 1. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога
	Приложение 2. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы
	Приложение 3. Анкеты для молодого педагога
	Приложение 4. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога
	Приложение 5. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год

Содержание

## Паспорт программы

Наименование программы	Программа наставничества «педагог - педагог» МБДОУ д/с № 46 «Первоцвет» г. Ставрополя на период 2022 /2023 учебный год
Авторы	Аницкая С.В., заместитель заведующего по УВР Манкаева Н.З., воспитатель
Организация исполнитель	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №46 «Первоцвет» города Ставрополя
Адрес организации исполнителя	355035, Российская Федерация, Ставропольский край, город Ставрополь, улица Мира, 45б
Целевая аудитория	Молодой специалист, выпускник ВУЗА
Срок реализации	1 год
Этапы реализации	Первый этап – адаптационный (август, 2022г.) Второй этап – основной (сентябрь, 2022 – май, 2023 г.) Третий этап – аналитический (июнь, 2023 г.)
Цель	Становление молодого педагога, закрепления его в профессии
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;</li> <li>- создать условия для успешной адаптации молодого специалиста;</li> <li>- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания ребенка- дошкольника;</li> <li>- формировать желание проектировать свое профессиональное развитие, прививать интерес к педагогической деятельности и закрепить его в образовательном учреждении;</li> <li>- ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста, развивая его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности;</li> <li>- способствовать профессиональному становлению, общекультурного уровня молодого педагога через использование эффективных формы повышения профессиональной компетентности молодого специалиста</li> </ul>
Краткое содержание программы	В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодым специалистом через организацию работы наставник-педагог. Содержательными компонентами

	<p>программы являются механизмы организации работы с молодым педагогом в ДОУ. Разработка содержания и форм работы с молодым педагогом.</p>
Актуальность программы	<p>В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодой специалист имеет те же должностные обязанности и несет ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности</p>
Новизна Программы	<p>Организована система форм и методов работы с молодым педагогом. Интерес и творчество молодого педагога мотивируется посредством привлечения его к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д</p>
Основные направления	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса</li> <li>2. Формирование навыка ведения педагогической документации</li> <li>3. Повышение профессионального мастерства молодого педагога в организации и воспитательно-образовательного процесса</li> <li>4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях</li> <li>5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.</li> </ol>
Условия эффективности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов</li> <li>2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога</li> <li>3. Сочетание теоретических и практических форм работы</li> <li>4. Анализ результатов работы.</li> <li>5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</li> </ol>
Планируемые результаты программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Адаптация молодого педагога в образовательном учреждении</li> <li>2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы</li> <li>3. Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии</li> <li>4. Совершенствование приемов, методов работы</li> <li>5. Использованию в работе начинающего педагога новых педагогических технологий</li> </ol>

	6. Активизация деятельности молодого педагога в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства
--	--

#### Пояснительная записка.

В современной системе образования модель наставничества «Педагог - педагог» представляет собой форму преемственности поколений; социальный институт, осуществляющий процесс передачи социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста воспитателя ДОО обусловлена, в первую очередь, тем, что поле профессиональных проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методов обучения; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных образовательных технологий; организации познавательной и других видов деятельности обучающихся. Недостаточная профессиональная компетентность (профессиональные и личностные дефициты) проявляются в тревожности, беспокойстве, переживаниях, которые могут усиливаться под воздействием как внешних, так и внутренних факторов в условиях образовательной деятельности ДОО. Наставничество обладает наиболее высоким потенциалом для осуществления индивидуального сопровождения педагога, восполнению личных профессиональных (компетентностных) дефицитов педагогических работников любого возраста и стажа работы. Наставничество также является эффективным инструментом адаптации молодых специалистов, начинающих педагогов к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом; сохранения и развития педагогических традиций и опыта; мотивации педагогов к сотрудничеству и сотворчеству.

Программа наставничества МДОУ разработана с целью становления молодого педагога, закрепления его в профессии.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших учебное заведение и получивших специальность «воспитатель ДОО», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько: слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста; неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения; отсутствующий опыт работы с детьми. В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача - помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества

сейчас как никогда актуален. Проблема: Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодого воспитателя, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования. Программа направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Организация наставничества в МБДОУ д/с № 46 «Первоцвет» г. Ставрополя включает адаптацию, обучение и сопровождение наставляемого. Оно является не разовым, а длительным, системным и интегративным процессом. Статус наставляемого: молодой педагог, только пришедший в профессию.

Разработанная целевая модель наставничества включает в себя такую форму наставничества «педагог – педагог», способы организации работы наставнической пары, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, а также программы наставничества. Программа наставничества в ДОУ осуществляется командой образовательного учреждения, включает в себя административный персонал: заместителя заведующего по УВР, представителя службы сопровождения: педагога – наставника, участника программы наставничества и педагога – психолога.

## **2. Цель и задачи наставничества.**

Цель: помочь в становлении молодого педагога, закрепления его в профессии

Задачи:

- Выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для успешной адаптации молодого специалиста к работе в ДОУ;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания ребенка- дошкольника;
- формировать желание проектировать свое профессиональное развитие, прививать интерес к педагогической деятельности и закрепить его в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста, развивая его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности.

- способствовать профессиональному становлению, общекультурного уровня молодого педагога через использование эффективных формы повышения профессиональной компетентности молодого специалиста

### **3. Планируемые результаты реализации программы наставничества:**

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- желание молодого специалиста продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе образовательного учреждения, т.е. успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- неимение конфликтов в педагогическом и родительском сообществе;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса с детьми дошкольного возраста;
- умение применять психолого-педагогические знания в образовательной работе с детьми;
- умение проектировать воспитательно - образовательную работу с детьми на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с воспитанниками;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: методических практик педагога;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогов;
- использование в работе начинающего педагога новых педагогических технологий.
- активизация деятельности молодого педагога в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в профессиональных конкурсах;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшения психоэмоционального состояния.

Форма представления результатов:

- отчет;
- портфолио наставляемого;
- участие в квест – игре «Творчество в педагогической профессии»

Для оценки результата деятельности используются следующие критерии:

- удовлетворенность участием в программе;
- степень освоения новых компетенций и сформированности нового опыта у участников программы;
- наличие положительных эффектов на индивидуальном уровне (прирост личностных качеств, свойств, характеристик, позитивная динамика отношений);
- сплочение проектной команды в ходе совместной деятельности;
- наличие у молодого специалиста потребности в дальнейшем развитии своего профессионального опыта;
- становление социального партнерства

В контексте проектирования модели наставничества в ДООУ по форме «педагог - педагог» проблемные поля проявляются в области профессионального развития педагогического работника, в наличии у него профессиональных дефицитов:

- недостаточное развитие профессиональных компетенций, вызывающих типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности начинающего педагога;
- осознание педагогом своих профессиональных дефицитов и адекватное восприятие их наличия позволяет говорить о сформированной профессиональной потребности их устранения.

#### **4. Содержание программы наставничества**

Программа наставничества педагогическому работнику в МБДОУ д/с № 46 «Первоцвет» г. Ставрополя:

- является длительной до 1 года, при необходимости может быть продлена;
- создана для конкретной пары наставника и наставляемого;
- разрабатывается совместно наставником и наставляемым в присутствии куратора.

Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на выявление профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Основное содержание педагогического наставничества в МБДОУ д/с № 46 «Первоцвет» г. Ставрополя заключается в оказании помощи молодому специалисту, в совершенствовании теоретических знаний и практических

умений, педагогического мастерства педагога, мотивированного на непрерывное повышение своего профессионального мастерства. Содержание программы реализуется последовательно.

Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательного учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Наставляемое лицо получит необходимые для профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательного учреждения и профессии. При этом наставник в ходе осуществления взаимодействия с наставляемым также наращивает перечень своих компетенций.

Важными условиями успешного взаимодействия наставника и наставляемого являются соблюдения принципа добровольности, принятие своей роли, наличие объединяющих факторов: общность профессиональных интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, уважение и доверие, мотивация к профессиональному росту и развитию, а так же готовность к наставническому взаимодействию.

Организация взаимодействия пары «наставник- наставляемый» выстраивается на следующих правилах договоренности, которые принимаются обеими сторонами.

- наставнические отношения формируются на условиях взаимного согласия и доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- наставник является авторитетным лицом для наставляемого, обладает достаточным профессиональным мастерством и компетенциями, педагогическим опытом и личностными характеристиками для удовлетворения профессионального запроса наставляемого;
- наставник помогает наставляемому определить векторы профессионального и личностного развития и роста, нарисовать образ желаемого будущего в профессии для наставляемого;
- наставник не навязывает собственное мнение и позицию, стимулирует развитие у наставляемого инициативы и социальной, профессиональной активности;

- наставник старается оказывать личностную и психологическую поддержку, мотивирует наставляемого на достижение успеха;
- наставник и наставляемый стремятся использовать современные формы и технологии наставничества (в том числе дистанционные), совершенствуют свои компетенции в области информационно-коммуникативных технологий.

#### **4.1 Система работы с молодым специалистом.**

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности. При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: Воспитатель – наставник - молодой педагог

- 1.Создание условий для адаптации педагога на работе.
- 2.Ознакомление с нормативными и локальными актами.
- 3.Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.

Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)

1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей)

Молодой педагог – коллеги

1. Оказание поддержки со стороны коллег.

#### **4.2. Этапы реализации Программы наставничества**

Программа наставничества «педагог – педагог» рассчитана на год и представляет с собой комплекс мероприятий, направленных на реализацию поставленных целей и задач. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Организация наставничества в МБДОУ д/с № 46 «Первоцвет» г. Ставрополя включает в себя 3 этапа.

Этапы реализации программы:

Первый этап - адаптационный.

Задачи этапа: знакомство с педагогом; выделение его личностных качеств; выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодыми педагогом.

Определяются обязанности и права молодого педагога, а так же исходный объем его знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества.

Процесс повышения профессионализма молодого педагога строится с учетом следующих факторов: базового образования; личных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации); педагогических потребностей.

Второй этап – основной: разработка и реализация программы наставничества, предоставляет молодому педагогу материалы изучения и самосовершенствования. Разработан индивидуальный план наставничества на 1 год с конкретным содержанием, сроками исполнения и формами работы,

направленные на знакомство и изучения молодого педагога с ООП ДОУ, реализуемой в ДОУ, годовым планом работы, рабочей документацией; педагогическое самообразование молодого педагога; участие в работе методических объединений, участие в режимных моментах и мероприятиях ДОУ.

Эффективными формами работы по сравнению с традиционными являются инновационные формы работ: психологический и практический тренинги, мастер - класс, разработка и презентация моделей образовательной деятельности с детьми и др. Следует отметить взаимовыгодное сотрудничество педагога - наставника и наставляемого.

Третий этап – аналитический.

Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагога. Педагог - наставник не просто передает необходимую информацию, но так же контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, предлагаемой формой, вариантами решения вопроса.

В ДОУ к внедрению модели наставничества «педагог - педагог» используется SWOT-анализ.

Период реализации программы составляет 1 год: 2022- 2023 учебный год.

В программе наставничества представлен комплекс необходимых условий для успешной реализации программы, необходимые ресурсы и возможные механизмы реализации программы.

План реализации программы наставничества включает взаимосвязанные мероприятия: консультации, практикум, диалог – поддержка, индивидуальный разговор, открытый показ, совместное проведение образовательной деятельности, наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, круглые столы, конкретные сроки их проведения, ответственных исполнителей. Реализация заключается в последовательном выполнении / проведении мероприятий в соответствии с обозначенными сроками в календарном плане.

### **4.3. Механизм реализации программы**

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками с молодым (вновь принятым педагогом ). Представлено расписание встреч наставника с наставляемым – еженедельно. Контроль за реализацией программы включает: посещение образовательной деятельности, организации режимных моментов, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по

наставничеству, т.е. результаты реализации программы - отчет представляется на заседании методического совета ДОУ.

№ п/п	Проблема	Цель	Задачи
1	Недостаточный уровень профессиональной компетентности и профессионального опыта	Повышение уровня профессиональной компетентности молодого специалиста с целью повышения качества обучаемости, воспитанности у воспитанников группы	1. Изучить профессиональные затруднения и потребности молодого специалиста 2. Выстроить индивидуальный маршрут, направленный на успешную адаптацию молодого специалиста. 3. Сформировать комфортные условия труда молодому специалисту. 4. Разработать комплекс образовательных событий по демонстрации приобретенных компетенций, обеспечивающих повышение качества обучаемости, воспитанности у воспитанников группы
2.	Психологические, организационные и социальные проблемы адаптации в дошкольном коллективе педагога, пришедшего в образовательную организацию: имеющего педагогический стаж работы 1 год	Создание условий для адаптации нового педагога, пришедшего в образовательную организацию, успешное закрепление его на новом рабочем месте	1.Выявление профессиональных затруднений педагога, пришедшего в ДОУ. 2.Выявление потенциальных возможностей педагога, пришедшего в ДОУ. 3. Создание комфортной профессиональной среды внутри ДОУ для профессионального становления и развития педагога на новом рабочем месте
3.	Недостаточный набор сформированных профессиональных компетенций у педагога необходимых для профессиональной	Формирование высокопрофессионального кадрового потенциала посредством включения педагога в неформальные и информальные формы обучения для	1. Выявить профессиональные запросы у педагога, мотивированных на повышение профессионального мастерства.

	деятельности в условиях развития ДОУ	профессионального развития и продвижения ДОУ	<p>2. Сформировать потребности педагога заниматься самоанализом, самоконтролем, самосовершенствованием своей профессиональной деятельности.</p> <p>3. Организовать методическое сопровождение педагога в повышении профессионального мастерства посредством включения в деятельность ДОУ</p>
--	--------------------------------------	--	--

Возможные ресурсы для реализации программы наставничества по модели  
«Педагог – педагог»

Ресурс	Краткая характеристика ресурса
Федеральный уровень	
Федеральные образовательные электронные платформы	<p>Предоставляют контент для непрерывного развития профессионального мастерства педагога. Несмотря на то, что большинство ниже приведенных платформ, прежде всего, ориентированы на организацию образовательного процесса и работу с обучающимися, тем не менее, они содержат разделы для педагогов. В таких разделах педагогам предлагаются различные онлайн курсы, встречи, методические мероприятия, вебинары и т. д. Педагог может использовать образовательные ресурсы не только как дополнительный материал при организации образовательной деятельности, воспитательной работы, но и как способ перенять опыт и наработки коллег.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Информационно - ресурсная фонотека «Музыкальная классика», «Композиторы и художники Ставрополья», «Писатели – детям», «Чудеса Ставропольского края» (Музеи под открытым небом);</li> <li>- Цифровые образовательные ресурсы: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>- Единое окно образовательных ресурсов. Цель создания информационной системы «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (ИС «Единое окно») является обеспечение свободного доступа к интегральному каталогу образовательных интернет - ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для общего и профессионального образования;</li> <li>- Информационные ресурсы: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="http://www.edu.ru/">http://www.edu.ru/</a> - Федеральный портал «Российское образование»;</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="http://fcior.edu.ru/">http://fcior.edu.ru/</a> - Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов» Проект федерального центра информационно-образовательных ресурсов (ФЦИОР) направлен на распространение электронных образовательных ресурсов и сервисов для всех уровней и ступеней образования;</li> <li>• <a href="https://www.portal-slovo.ru/pre_school_education/503/">https://www.portal-slovo.ru/pre_school_education/503/</a> - Слово. Образовательный портал. Информация по дошкольному образованию по разнообразным разделам</li> </ul>
<b>Региональный уровень</b>	
Региональный центр наставничества	Оказание поддержки организациям, вовлеченным в реализацию целевой модели наставничества, популяризацию «института наставничества» и достижение результатов региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Учитель будущего».
СКИРО Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования (СКИРО)	Его целью является обеспечение условий для непрерывного профессионального образования руководящих и педагогических работников образовательных организаций Ставропольского региона, совершенствования их знаний, овладение современными технологиями управления, а также обучения, воспитания, развития подрастающего поколения, обеспечение индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогов
Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в Ставрополе (далее – дорожная карта)	Дорожная карта рассматривается как ресурс, поскольку в ней отражены конкретные мероприятия (семинары и консультации, в том числе для педагогов, разработка методических рекомендаций и пособий и др.), которые могут быть использованы образовательными организациями при реализации программ наставничества
Платформа СФЕРУМ	Сферум представляет собой эффективный образовательный инструмент для проведения видеоконференций; создание чатов для общения педагогов, родителей. В таких диалогах есть возможность обмениваться фотографиями, видео, презентациями и прочими файлами. Трансляция проходит в онлайн-режиме
Городской информационно-методический центр города Ставрополя (ГИМЦ)	Научно-методическое обеспечение процессов развития в системе муниципального образования города Ставрополя
<b>Муниципальный уровень</b>	
Муниципальная методическая служба	Структура ДОУ с целью создания организационно - методических условий, обеспечивающих формирование и повышение уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников,

	непрерывное развитие их профессионального мастерства, раскрытие творческого потенциала каждого педагога и педагогического коллектива дошкольного учреждения
--	---

#### **4.4. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым педагогом.**

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.
2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме посещения занятий, поручения, проверки выполнения заданий.
3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных документов, в овладении передовыми приемами выполнения трудовой деятельности.
4. Личный пример наставника должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня. Строгом соблюдении правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий;
- открытые занятия;
- диалог «Предлагаю обсудить»

Нетрадиционные формы работы:

- психологический и практический тренинг;
- диспут;
- совместное проведение занятий (супервизорство);
- участие в сетевом сообществе - платформа СФЕРУМ, «Копилка воспитателя»;
- мастер-класс «Использование цифровых ресурсов в работе по развитию речи
- буктрейлер как средство воспитания интереса к художественному слову, знакомство с творчеством писателя»;

- кинеметафора;
- проектная деятельность

#### 4.5. Индивидуальный план работы по методическому сопровождению молодого педагога (основные направления деятельности)

##### Индивидуальный план работы по методическому сопровождению молодого педагога (основные направления деятельности)

Содержание работы	Форма	Дата проведения	Ответственный	Кол – во часов
<b>Организационный этап</b>				
Нормативно – правовое обеспечение деятельности ДОУ. Ознакомление с ООП ДОУ, Годовым планом работы ДОУ. Педагогическая миниатюра «Что я хочу получить от наставничества» Цель: выявление потребностей начинающего педагога	Индивидуальный разговор	25.08.2022 26.08.2022	Заместитель заведующего по УВР	25 мин. (2 дня)
Определение профессиональных дефицитов/потребностей посредством применения следующих методов: - анкетирование; - социологическое исследование имеющихся у педагога затруднений; - беседа с педагогом, - самоанализ	Анкетирование беседа, самоанализ	25.08.2022	Заместитель заведующего по УВР, педагог - психолог	45 мин.
<b>Основной этап</b>				
Ознакомление с документацией воспитателя: - рабочая программа воспитателя и ее содержание; - календарное планирование	Индивидуальный разговор	04.09.2022 05.09.2022	Педагог - наставник	30 мин. (1 день)

Практикум «Проектирование одного рабочего дня в подготовительной группе». Выполнение единых требований к календарному планированию	Практикум	05.09.2022	Педагог - наставник	45 мин. (1 день)
Определение места педагога в образовательном пространстве ДОУ Педагог – наставник – День открытых дверей (индивидуальное общение с педагогом-наставником)	Помощь при составлении конспекта родительского собрания	11.09.2022	Педагог - наставник	30 мин. (1 день)
Помощь в проведении образовательной деятельности. Совместное проведение НОД с последующим обсуждением	Супервизовство ФЭМП «Число и цифры 1,2,3,4, соотнесение количество предметов и цифр» Образовательная деятельность /ФЦКМ «Сад. Огород» Образовательная деятельность. Рисование «Деревья осенью» Образовательная деятельность/Обучение грамоте Тема «Знакомство с буквой «Е». Образовательная деятельность/ Аппликация «Грибы в лесу»	18 10.- 08.10. 2022	Педагог - наставник	5 дней
Взаимопосещение и анализ режимных моментов. Анализ конкретных ситуаций и решение педагогических задач (по результатам взаимопосещений режимных моментов)	Диалог - поддержка	15.11.2022	Педагог - наставник	30 мин. (1 день)

«Поверь в себя» . Рекомендации для повышения самооценки молодого педагога, уверенности в своих силах	Индивидуальная консультация	15.11.2022	Педагог – психолог	30 мин. (1 день)
Совместное посещение платформы СФЕРУМ «Форум. Педагоги России»	Диалог	24.11.2022	Педагог - наставник	60 мин. (1 день)
Помощь в подготовке родительского собрания с приемами активизации родителей Обсуждение ситуации «Общение с родителями»	Беседа с использованием чек – листа Кинеметафора	02.12.2022	Педагог - наставник	60 мин. (1 день)
Консультация «Организация исследовательской деятельности. Развиваем познавательную активность детей»	Мастер -класс	06.12.2022	Педагог - наставник	45 мин. (1 день)
Помощь в составлении алгоритма проекта «Новогодняя игрушка в истории страны»	Диалог с элементами практики	15.12.2023	Педагог - наставник	30 мин. (1 день)
«Методы активизирующего развивающего обучения» Посещение занятий у педагога – наставника.	Мастер – класс Рисование «Птицы синие и красные»	15.01.2023	Педагог - наставник	30 мин. (1 день)
Анализ и обсуждение результатов просмотренных занятий	Диалог «Предлагаю обсудить»	16.01.2023	Педагог - наставник	30 мин. (1 день)
«Тайм- менеджмент современного педагога» Памятка «Как все успеть»	Практическое занятие	27.01.2023	Педагог – психолог, педагог - наставник	45 мин. (1 день)
Совместное с наставником проведение НОД с целью повышения компетенции молодого педагога, помощь в затруднении в процессе проведения НОД	Совместное проведение НОД- супервизовство	06.02.2023	Педагог- наставник	60мин (1 день)
«Использование цифровых ресурсов в работе по развитию речи -	Мастер-класс	08.02.2023	Педагог- наставник	60 мин (1 день)

буктрейлер как средство воспитания интереса к художественному слову, знакомство с творчеством писателя»				
Организация сетевого общения в сообществе «Копилка воспитателя» «как сделать занятия увлекательными»	Диспут с обсуждением	21.02.2023	Педагог-наставник	30 мин. (1 день)
Посещение утренника у наставника, посвященного 8 марта	Практика	02.03.2023	Педагог - наставник	40 мин. (1 день)
Разработка конспектов занятий в соответствии с поставленной целью и задачами	Практика	14.03.2023	Педагог - наставник	25 мин. (1 день)
«Развиваем уверенность в себе» с выдачей буклета	Тренинговое занятие (совместное)	22.03.2023	Педагог – психолог, педагог - наставник	30 мин. (1 день)
Использование нетрадиционной формы работы с родителями	Мастер- класс «Проведение Клубного дня»	05.04.2023	Педагог-наставник, родитель	75 мин. (1 день)
Создание портфолио педагога. Критерии.	Беседа	25.04.2023	Заместитель заведующего, педагог - наставник	45 мин. (1 день)
Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Подготовка к летнему оздоровительному периоду	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи.	14.05.2022	Педагог - наставник	35 мин. (1 день)
Организация индивидуальной работы с детьми (утренний и вечерний промежутки времени)	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста - совместная игровая деятельность	18.05.2023	Педагог - наставник	35 мин. (2 дня)

Участие в квест – игре «Творчество в педагогической профессии»		26.05.2023	Педагог - наставник	75 мин. (1 день)
Организация проектной деятельности с детьми в летний период (отчетный показ) Проект «По страницам сказок Пушкина»	Мастер - класс	01.06.2023	Педагог-наставник, наставляемый педагог	30 мин. (75 мин.)
Создание методической копилки «Педагогические идеи»	Диалог	08.06.2023	Педагог-наставник, наставляемый педагог	75 мин. (1 день)
<b>Аналитический этап</b>				
Подведение итогов работы Заполнение карты диагностики уровня сформированности профессиональной компетентности педагога. Отчет-анкета наставляемого. Рефлексивный анализ деятельности педагога-наставляемого( самооценка приобретение педагогического работника- осмысления своего потенциала.	Рефлексия	14.06.2023	Зам. заведующего по УВР, педагог-психолог, начинающий педагог, педагог-наставник	
Подведение итогов работы с молодыми специалистами за учебный год. Обсуждение отчетов педагогов-наставников на заседании методического совета ДОУ		14.06.2023	Зам. заведующего по УВР, педагог-психолог, начинающие педагоги, педагоги-наставники	Аналитический отчет
Организация проектной деятельности с детьми в летний период	Мастер-класс	17.06.2023	Педагог-наставник	40мин (1 день)

Оформление наглядной информации для родителей.	Консультация	21.06.2023	Педагог-наставник	30 мин
Организация летней прогулки для детей	Совместное проведение	28.06.2023	Педагог-наставник и молодой педагог	60 мин
Подведение итогов работы наставника. Отчет наставника о результатах работы с наставляемым. Рефлексивный анализ эффективности деятельности педагога-наставляемого. Самооценка, приобретение опыта, осмысление своего личностного потенциала	Рефлексия	30.06.2023	Куратор - зам. заведующего по УВР, педагог-наставник, педагог-психолог, начинающие педагоги.	30 мин (1 день)

#### 4.6. Нормативное обеспечение

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 (ред. от 19.07.2018) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
3. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
4. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642.
5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»; методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08).

#### **4.7. Методическое обеспечение**

Организационно-методическое обеспечение реализации системы (целевой модели) наставничества в ДООУ включает следующие виды деятельности:

- формирование пары «наставник-наставляемый с составлением персонализированной программы наставничества;
- повышение квалификации наставника;
- материалы анкетирования для оценки реализации персонализированной программы наставничества с целью выявления профессиональных затруднений начинающего педагога;
- разработка методических материалов для наставника и наставляемого;
- помощь молодому педагогу в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- организация обмена педагогическим и наставническим опытом;
- организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе и пр.

#### **Приложение 1. Система оценки профессиональной деятельности молодого педагога**

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи	1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога.

	<p>2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</p> <p>3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</p>
Виды комплексной оценки	<p>1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками).</p> <p>2. Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).</p>
Компоненты комплексной оценки	<p>нормативно-ориентированный;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• содержательно-целевой;</li> <li>• организационно-технологический;</li> <li>• мотивационно-личностный;</li> <li>• контрольно-диагностический; • коррекционно-аналитический</li> </ul>
Критерии	<ul style="list-style-type: none"> <li>• реализация нормативно-правового и документационного обеспечения;</li> <li>• соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования;</li> <li>• создание образовательной среды;</li> <li>• деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности;</li> <li>• результативность образовательного процесса;</li> <li>• коррекция педагогической деятельности</li> </ul>
Методы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• изучение документов;</li> <li>• анализ;</li> <li>• самооценка, самоанализ;</li> <li>• мониторинг;</li> <li>• тестирование;</li> <li>• анкетирование;</li> <li>• беседа;</li> <li>• наблюдение;</li> <li>• контроль;</li> </ul>
Уровни профессионализма	<p>репродуктивный (технологический);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• конструктивный (эвристический);</li> <li>• исследовательский (креативный)</li> </ul>
Результаты	<p>Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса</li> </ul>

## Приложение 2. 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.

№ п/п		Оценка (по шкале от 1 до 5)
<b>1</b>	Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
	Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
	Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
	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; - освоение практических навыков работы; - изучение теории, выявление пробелов в знаниях; - освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
<b>8.</b>	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;	
	- в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
	- личные консультации в заранее определенное время;	

	– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
	- поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:

### Приложение 3. Анкета 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?

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):

- 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 практик 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)\_\_\_\_\_

#### **Приложение 4. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога**

Молодой воспитатель: (Ф.И.О.)

Наставник: (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

№ п/п	Прогностические навыки	Оценка
----------	------------------------	--------

1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО	1	2	3
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			
<b>Организаторские и коммуникативные навыки</b>				
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			
	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<b>Аналитические навыки</b>				
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: \_\_\_\_\_ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на уровне.

Рекомендации: В дальнейшем необходимо продолжать

\_\_\_\_\_

Развивать навыки, в особенности навыки

\_\_\_\_\_

### Приложение 5. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за учебный год

Молодой специалист (фамилия, имя, отчество)

Образование Профессия (должность)

Периоды наставничества с «\_\_\_» 2022 г. по « \_\_\_\_\_ » 2023 г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
<b>Результаты работы</b>	
Отношение к работе	
<b>Работоспособность</b>	
<b>Инициативность</b>	
Дисциплинированность	
Взаимоотношения с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Рекомендации:

Наставник (должность, подпись, фамилия, инициалы наставника) «\_\_\_\_\_» 2023 г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен:



## Педагог - наставник

### 1. Пояснительная записка:

- Цели и задачи;
- содержание деятельности;
- сроки реализации;
- расписание встреч (еженедельно);
- промежуточные и планируемые результаты.

Индивидуальный план работы: основные направления деятельности:

- Научно – теоретические;
- нормативные;
- предметно – профессиональные;
- методические;
- ИКТ– компетенции;
- воспитательская деятельность;
- психолого – педагогическая;

Конкретные формы взаимодействия: смешанная форма: мастер- класс; открытые занятия, совместное проведение занятия; посещение платформы СФЕРУМ (