

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 269 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА  
С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПО ПОЗНАВАТЕЛЬНО-РЕЧЕВОМУ НАПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ»**

660049, г. Красноярск, ул. Урицкого, 38, ОГРН 1032402941438 ИНН 2466054870 КПП 246601001 ОКПО 5363864  
тел. 2279769; mail: [dou269@mailkrsk.ru/](mailto:dou269@mailkrsk.ru/)

«СОГЛАСОВАНО»:

на Педагогическом советом

Протокол № \_\_\_\_\_

От \_\_\_\_\_ 20\_\_ год.

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МБДОУ № 269

\_\_\_\_\_ Н.В. Юркова

« » \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
ДЛЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ  
ПЕДАГОГАМИ МБДОУ №269**

г. Красноярск-2022 г.

## Оглавление

|                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Паспорт программы.....                                                    | 3  |
| 2. Пояснительная записка.....                                                | 4  |
| 3. Нормативные основы наставничества.....                                    | 6  |
| 4. Содержание программы.....                                                 | 7  |
| 4.1. Формы наставничества.....                                               | 7  |
| 4.2. Система работы с молодыми специалистами.....                            | 9  |
| 4.3. Этапы реализации программы.....                                         | 10 |
| 4.4. Формы работы педагога наставника.....                                   | 12 |
| 4.5. Примерный план работы педагога наставника с<br>молодыми педагогами..... | 14 |
| 5. Заключение.....                                                           | 17 |
| 6. Приложения.....                                                           | 18 |

# 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Название программы           | Программа наставничества для работы с молодыми педагогами МБДОУ №269                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Срок реализации              | 2022-2024 г.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Цель                         | Оказание помощи молодым воспитателям в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Основные задачи программы    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей.</li> <li>• Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.</li> <li>• Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Основные направления работы  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.</li> <li>• Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.</li> <li>• Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно - образовательного процесса.</li> <li>• Разработка и обсуждение планирования.</li> <li>• Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.</li> <li>• Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно- методической и справочной литературы.</li> </ul> |
| Условия эффективности работы | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;</li> <li>• Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Сочетание теоретических и практических форм;</li> <li>• Оценка результатов работы (диагностические исследования)</li> <li>• Своевременное обеспечение педагогов учебно-методической информацией;</li> </ul>                                                                                                                                                 |
| Ожидаемый результат | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.</li> <li>• Качественное изменение отношений в коллективе.</li> <li>• Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.</li> <li>• Рост профессиональной и методической компетенции молодых специалистов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</li> </ul> |

## 2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут 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.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и

попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Становление молодого специалиста, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами. 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.

Каждый руководитель ДОУ, старший воспитатель осознаёт 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 ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Начиная свою работу в ДОУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги в том числе:

- Проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- Создание информационного банка данных молодых специалистов;

- Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
- Диагностика уровня профессиональной компетенции молодых специалистов;
- Создание условий для удовлетворения информационных учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- Оказание методической помощи в организации образовательного процесса;
- Организация выявления, изучения и распространения инновационного передового опыта;
- Создание системы оценки эффективности методического сопровождения;
- Развитие профессионального сообществ молодых педагогов.

**В программе используются следующие понятия и термины.**

**Наставник** – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

**Наставляемый** – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

**Наставничество** – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

**Форма наставничества** – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Персонализированная программа наставничества** – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

### **3. Нормативные основы наставничества.**

## **Нормативные правовые акты РФ**

Конституция РФ

Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015г. №996-р).

## **4. Содержание программы**

### **4.1. Формы наставничества**

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

### **Актуальность**

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

### **Цели и задачи**

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;

- сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

### **Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимулы и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

### **Среди оцениваемых результатов**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

### **Портрет участников**

#### **Наставник**

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять

всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

### **Возможные варианты программ**

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» («студент – студент») могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

**взаимодействие «новичок – мастер»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– **взаимодействие «зажатый – лидер»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

– **взаимодействие «физик – русисту»**, в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов метакомпетенций.

– **взаимодействие «современный – опытному»**, в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.

– **взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программы тематических планов и т.д).

## **4.2. Система работы с молодыми специалистами**

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и в начале его профессиональной деятельности:

- Сбор информации о молодом специалисте;

- Определение наставника;
- Составление плана работы, индивидуального образовательного маршрута наставляемого;
- Методические разработки, накопление, оформление материала практической работы.

При организации модели наставничества, процесс наставничества затрагивает интересы 3 субъектов взаимодействия:

#### **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 –ребенок:**

- оказание поддержки со стороны коллег:

### **4.3. Этапы реализации программы**

Программа наставничества рассчитана на 2 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребностей в данной программе.

#### **1. Этап Диагностический.**

**Задача этапа:** Выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

- Педагогическое образование (колледж, ВУЗ, факультет).
- Теоритическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников).
- Наличие опыта практической работы с детьми.
- Ожидаемый результат педагогической деятельности.
- Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

1. Воспитатели имеющие недостаточную практическую и теоритическую подготовку.
2. Воспитатели имеющие достаточную теоритическую подготовку, но не имеющие опыта практической работы.
3. Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы,

определяет содержание работы, выбирает формы и методы работы.

**Содержание и цели работы:**

1. Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.
2. Овладение навыками работы с детьми, педагогами, родителями.
3. Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помочь осознать свою практическую значимость, степень ответственности за обучение и воспитание.

**Формы и методы работы:**

- Дискуссии, круглые столы, диспуты, круглые столы, беседы.
- Консультации, семинары-практикумы, беседы, изучение методической литературы, взаимопосещения, коллективные просмотры педагогических мероприятий.

**2 этап. Практический.**

**Основная задача:** реализация основных положений Программы.

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

**3 этап. Аналитический**

**Задача этапа:** подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста.
- Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей;

- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

### ***Результаты программы наставничества для каждого участника***

|                     |                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Наставник           | Повышает свои деловые качества, профессиональный уровень в процессе взаимообучения.                                                                                                                     |
| Молодой педагог     | Получает знания развивает навыки, умения, повышает совой профессиональный уровень и способности, развивает профессиональный рост, выстраивает конструктивные отношение с педагогами, детьми, родителями |
| Старший воспитатель | Повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; регулирует взаимоотношения между сотрудниками.                                                                                        |

#### **4.4. Формы и работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.**

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используется разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Формы работы с молодыми педагогами **на региональном и муниципальном уровне:**

- ККИПКРО, КПК№2, КИМЦ, КГПУ им. В.П. Астафьева и др.
- Курсы повышения квалификации.
- Районные методические объединения, семинары, конференции.
- Региональные, федеральные вебинары.
- Конкурсы профессионального мастерства.

**На уровне МБДОУ:**

- Диалог, беседа, индивидуальная, подгрупповая консультация.
- Самоанализ собственной деятельности, обучающие семинары-практикумы,

анкетирование, опрос, мастер-класс педагога наставника.

- Взаимопосещения, открытые просмотры.
- Конкурс профессионального мастерства.
- Аттестация.

**В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.**

**1 ступень – 1 год работы (стажировка)** - самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытывающий в работе, заставляют заниматься самообразованием.

**Задача:** предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

**Адаптационная работа включает в себя:**

- Беседа заведующего ДООУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДООУ, традициями, определение рабочего места.
- Изучение нормативно – правовой базы. Ведение документации.
- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.).
- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).
- Молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т.е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.
- По возможности начинающий педагог направляется на ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т.д.
- Дидактическая подготовка к проведению педагогических мероприятий и совместной деятельности детей.
- Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.
- Закрепление педагога – наставника за молодым специалистом.

- Составление совместного плана молодого специалиста и наставника.
- Взаимодействие молодых педагогов разных детских садов.

**2 ступень – 2 -5- й год работы (развивающий)** - процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т.д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в «Творческой тетради». На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу педагогических мероприятий на уровне детского сада.

**3 ступень – 5-6 й год работы (становления)** - складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

#### 4.5. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом.

| 5. Месяц | Тема                                                                                        | Рассматриваемые вопросы                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Сентябрь | Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации. | Изучение федерального закона «Об образовании в РФ», документов Министерства образования.<br>Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОО.<br>Изучение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для ДОО.<br>Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов.<br>Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога |
|          | Мониторинг детского развития                                                                | Изучение видов мониторинга, форм его проведения. Подбор диагностического материала.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

|         |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|         | Родительское собрание                                                                                                                | Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года.<br>Помощь в организации и проведении собрания, обсуждении собрания.                                                                                                                                  |
|         | Разработка индивидуального плана Профессионального становления                                                                       | Педагогическое самообразование, участие в работе методического объединения, занятия молодого педагога.                                                                                                                                                                        |
|         | Имидж педагога.                                                                                                                      | Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.                                                                                                                                                                                                         |
| Октябрь | Виды и организация режимных моментов в детском саду.                                                                                 | Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.                                                                                                                                                                                      |
|         | Организация развивающей предметно -пространственной среды в группе                                                                   | Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).                                                                                                                                                                                         |
|         | Методика проведения праздников в детском саду.                                                                                       | Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.                                                                                                                                                                                                  |
| Ноябрь  | Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе. | Познакомить с планом составления конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход).<br>Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника.                                                                                    |
| Декабрь | Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом                                     | Посещения НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение.                                                                                                                                                                                                              |
|         | Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.                                                       | Составление плана предварительной работы с детьми и родителями. Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду. Советы по организации субботника по оформлению снежных построек: привлечение родителей к созданию условий для двигательной активности на зимних участках |
|         | Инструкции, используемые в работе воспитателя.                                                                                       | Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения.                                                                                                                                                                              |
| Январь  | Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.                                                             | Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».                                                                                                                                                                                                   |
| Февраль | Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых                                                                   | Советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях                                                                                                                                                                                                                |

|                |                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                | в МБДОУ.                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                | Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов.                  | Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|                | Повышение профессионального мастерства                                                                            | Изучение методической литературы по самообразованию молодых педагогов. Совместное планирование проекта, помощь в его осуществлении                                                                                                                                                                                                                  |
| Март           | Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей. | Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                | Организованная образовательная деятельность молодого специалиста.                                                 | Консультация «Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства». Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение.                                                                                                                                                                                                       |
|                | Аттестация. Требования к квалификации                                                                             | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио педагога.                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Апрель         | Информирование родителей о жизни детей в детском саду.                                                            | Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления.                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                | Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии                                | Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально -попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). |
| Май            | Диагностика воспитанников                                                                                         | Методика проведения обследования                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| В течение года | Копилка интересных занятий.                                                                                       | Составление методической разработки непосредственно образовательной деятельности молодым специалистом.                                                                                                                                                                                                                                              |

|                |                             |                                                                                                                                                   |
|----------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| В течение года | Самообразование воспитателя | Выбор методической темы. Предлагаю примерные темы по самообразованию, проводим анализ того, как спланировать работу над методической темой на год |
|----------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 5. Заключение.

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 ДООУ, 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.

## 6. ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН наставничества

Ф.И.О. молодого специалиста \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Отчетный период \_\_\_\_\_

| №<br>п/<br>п | Мероприятия                                                                                                       | Сроки<br>исполнения   | Оценка<br>выполнения<br>(дата, подпись<br>наставника) |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------|
| 1.           | Составление и утверждение индивидуального плана наставничества                                                    | Не позднее 2-й недели |                                                       |
| 2.           | Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности |                       |                                                       |
| 5.           | Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста                                                         |                       |                                                       |
| 6.           | Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества                          |                       |                                                       |
| 7.           | Получение консультативной помощи в работе                                                                         |                       |                                                       |
| 8.           | Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи                                                 |                       |                                                       |
| 9.           | Подготовка к аттестации молодого специалиста                                                                      |                       |                                                       |
| 10.          | Повышение общеобразовательного уровня, участие общественной жизни учреждения                                      |                       |                                                       |
| 11.          | Проверка выполнения индивидуального плана наставничества                                                          |                       |                                                       |

Отчет об итогах наставничества

Специалист \_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

Образование \_\_\_\_\_

Профессия (должность) \_\_\_\_\_

Периоды наставничества с « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20

г

по « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20

\_\_\_\_\_ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

| Показатель                                                       | Краткая характеристика достигнутых показателей |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Знания по профилю работы                                         |                                                |
| Навыки по профилю работы                                         |                                                |
| Объем выполняемых трудовых обязанностей                          |                                                |
| Результаты работы                                                |                                                |
| Отношение к работе                                               |                                                |
| Работоспособность                                                |                                                |
| Инициативность                                                   |                                                |
| Дисциплинированность                                             |                                                |
| Взаимоотношение с коллегами                                      |                                                |
| Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности |                                                |

Рекомендации: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен:

(подпись молодого специалиста)

## Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов

|                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Цель                          | Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Задачи:                       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</li> <li>2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</li> <li>3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</li> </ol>                                                                              |
| Виды комплексной оценки       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками).</li> <li>2. Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).</li> </ol>                                                                                                                                                                                         |
| Компоненты комплексной оценки | <ul style="list-style-type: none"> <li>• нормативно-ориентированный;</li> <li>• содержательно-целевой;</li> <li>• организационно-технологический;</li> <li>• мотивационно-личностный;</li> <li>• контрольно-диагностический;</li> <li>• 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       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• репродуктивный (технологический);</li> <li>• конструктивный (эвристический);</li> <li>• исследовательский (креативный)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

|            |                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Результаты | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога.</li> <li>• Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса</li> </ul> |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## Приложение 4

### Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

- 1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
- 2.Культура ведения документации.
- 3.Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
- 4.Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в творческой, инновационной работе.
11. Осуществление самовоспитания и самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.

# АНКЕТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

1. Почему вы выбрали профессию педагога? Чем для Вас она привлекательна? \_\_\_\_\_
2. Как вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки? \_\_\_\_\_
3. С какими трудностями вы столкнулись в работе? В какой помощи вы 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 снова выбрать профессию, стали бы Вы педагогом? \_\_\_\_\_
8. Что вас привлекает в работе?
  - Ү Новизна деятельности
  - Ү Условия работы
  - Ү Возможность экспериментирования
  - Ү Пример и влияния коллег и руководителя
  - Ү Организация труда
  - Ү Доверие
  - Ү Возможность профессионального роста
9. Что хотелось бы Вам изменить? \_\_\_\_\_