МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 5 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА"

Подписано цифровой подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 5 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА"
Дата: 2022.11.16 11:54:30 +03'00'

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 5 комбинированного вида»

ПРИНЯТО:
Педагогическим советом №1
МДОУ «Детский сад № 5»
27 октября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МДОУ «Детский сад № 5»
_____/Л.В. Антонова/
Приказ № 198 от 10 ноября 2022 г.

ПРОГРАММА
по организации наставничества
«Школа молодого воспитателя»
в МДОУ «Детский сад № 5»
на 2022 – 2023 учебный год

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Паспорт программы	3
1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ	5
1.1. Цель и задачи программы	7
1.2. Содержание наставнической деятельности	7
1.3. Теоретические основы программы	8
2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ	10
2. 1. Основные разделы содержания Программы	10
2.2. Условия реализации Программы	10
2.3. Требования к качествам педагога - наставника	11
2.4. Функции педагога - наставника	12
2.5. Условия назначения педагогов - наставников	12
2.6. Принципы работы с педагогами	13
2.7. Этапы реализации Программы	13
2.8. Механизм реализации Программы	14
2.9. Формы работы с молодыми специалистами	16
III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ	21
3.1. План работы	21
3.2. Методическое обеспечение программы	22
Приложение 1 «Роли педагогов-наставников»	23
Приложение 2 «Модели педагогического общения»	25
Приложение 3 «Анкета для педагога-наставника»	28
Приложение 4 «Анкета для молодого педагога»	29
Приложение 5 «Памятка молодому педагогу»	30
Приложение 6 «Памятка наставнику»	31
Приложение 7 «Индивидуальный маршрут»	32

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества «Школа молодого воспитателя» МДОУ «Детский сад № 5»
Нормативно-правовая база	1.Методические рекомендации (разработаны в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г. «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»). 2.Приказ об утверждении Положения о наставничестве. 3.Положение о наставничестве в МДОУ «Детский сад № 5». 4. Иные локальные акты.
Цель программы	Повышение профессионального мастерства молодых педагогов повопросу организации воспитательно-образовательной работы с детьми.
Задачи программы	1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепитьверу педагога в себя. 2. Систематизировать знания молодых специалистов в области использования разнообразных форм и методов работы с детьми дошкольного возраста при проведении различных режимных моментов. 3. Способствовать активному освоению способов взаимодействия с семьями воспитанников. 4. Познакомить с возможностями и способами повышения профессиональной компетентности. 5. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения ими профессиональными знаниями.
Сроки реализации	2022 – 2023 учебный год
Участники программы	Заведующая ДОУ Старший воспитатель Учитель-логопед Музыкальный руководитель Инструктор по физической культуре Педагоги-стажисты (наставники) Молодые специалисты (наставляемые)
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении. 2. Активизация практических, индивидуальных,самостоятельных навыков работы. 3. Повышение профессиональной компетентности педагоговв

	вопросах педагогики и психологии. 4. Совершенствование приемов, методов работы. 5. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий. 6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

Пояснительная записка

В настоящее время, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение 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 ДОУ в новых условиях требует подготовки педагогов к работе с родителями.

Программа организации наставничества в МДОУ «Детский сад № 5» - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление - оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а так же успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Актуальность. Одной из важнейших задач администрации дошкольного образовательного учреждения является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы наставничества.

Современному дошкольному учреждению нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Почти две трети выпускников вузов чувствуют себя дезадаптированными в новых для них условиях, не ощущают в себе потенциала для профессионального роста и развития карьеры. В такой ситуации развитие системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Вопрос организации перечисленных выше условий является актуальным и длянашего детского сада. Ежегодный количественный и качественный анализ состава педагогического коллектива свидетельствует о том, что качественные характеристики коллектива в течение последних пяти лет остаются примерно одинаковыми. Опытные, квалифицированные воспитатели с большим стажем практической работы в детском саду составляю 98% педагогов. Молодых воспитателей, стаж педагогической работы которых составляет менее 2 лет – 2%.

Возникает объективная потребность в организации дифференцирован ной методической работы в учреждении с учетом специфики базового образования, индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей молодого педагога, наличия у него практического опыта работы с детьми. Организация наставнической работы с молодыми педагогами направлена на развитие у них познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, на содействие росту его профессиональной значимости.

Новизна программы заключается в том, что в ней учтены современные требования профессионального стандарта (Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544) и требования ФГОС ДО к основным компетенциям педагогических работников (Приказ Минобразования и науки РФ от 17.10.2013 г. №1155; пункты 3.2.5.; 3.4.2.). Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.

Программа предназначена для педагогов-наставников, курирующих мо-

лодых специалистов.

Реализация Программы рассчитана на учебный год.

1.1. Цель и задачи программы

Цель Программы – повышение профессионального мастерства молодых педагогов повопросу организации воспитательно-образовательной работы с детьми.

Задачи Программы:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепитьверу педагога в себя.
2. Систематизировать знания молодых специалистов в области использования разнообразных форм и методов работы с детьми дошкольного возраста при проведении различных режимных моментов.
3. Способствовать активному освоению способов взаимодействия с семьямивоспитанников.
4. Познакомить с возможностями и способами повышения профессиональной компетентности.
5. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения ими профессиональными знаниями.
6. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

1.2. Содержание наставнической деятельности направлено на:

- повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков;
- оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и овладении трудовыми обязанностями посредством ознакомления молодого педагога с нормативно-правовой базой, педагогической документацией, традициями и принципами корпоративной культуры и профессиональной этики ДОУ;
- помощь в организации педагогического самообразования (выбор методической темы, организация участия молодого педагога в работе МО, обсуждении открытых просмотров и т.д.);
- оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнениитрудовых обязанностей;
- развитие творческого потенциала молодых специалистов;
- мотивирование их к участию в инновационной деятельности; прослеживаниединамики развития профессиональной деятельности каждого;
- создание условий для ознакомления педагогического коллектива с достижениями молодого воспитателя через организацию методических выставок,творческих отчетов, открытых мероприятий и т.д.

1.3. Теоретические основы программы

Нормативное правовое обеспечение Программы:

1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Методологическая основа Программы

1. Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова.

2. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально-профессионального становления – работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С.Поляковой.

3. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

Теоретическими основами программы являются:

- теория личностно-ориентированного педагогического образования (Е.В. Бондаревская, В.В. Сериков, И.С. Якиманская);
- положение о компетентностном подходе (А.В. Хуторской, И.А Зимняя);
- идеи о комплексном подходе к организации методической работе в ДОУ (К.Ю. Белая, Л.М.Волобуева, В.М.Лизинский, Л.В. Поздняк и др.);

Ключевые понятия:

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

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

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

Молодой специалист- выпускник образовательного учреждения высшего. Среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года.

Малоопытный воспитатель – человек, имеющий педагогическое обра-

зование, или студент заочного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или имеющий педагогический стаж по занимаемой должности до 3-х лет.

Наставничество в ДОУ- разновидность индивидуальной формы работы с молодыми педагогами, не имеющими стажа педагогической деятельности в ОУ или имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения ОД в определённой группе.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

2. 1. Основными разделами содержания Программы являются:

- изучение готовности молодого специалиста к осуществлениюпедагогической деятельности;
- обеспечение благоприятной обстановки для более легкой адаптации молодыхспециалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- создание условий для становления квалифицированного и компетентного всвоей профессиональной области работника;
- повышение профессионального уровня начинающего педагога с учетом егопотребностей, затруднений, достижений;
- организация педагогического самообразования начинающего педагога всоответствии с уровнем его профессиональной компетентности.

Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации молодого специалиста занимает обособленную позицию. Дело в том,что содержание этой деятельности включает в себя все направления методической работы с кадрами, но дополняет их и наполняет новым смыслом – **оказание профессиональной помощи и поддержки молодому специалисту.**

Преимущества помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, 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 учителя, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия:

– обучаемого, самого наставника и организации– работодателя. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру;

– учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой;

– приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества;

– повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров;

– улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

2.2. Условия реализации Программы:

- профессиональное становление начинающего воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, а помощь в его адаптации к условиям трудовой деятельности преду-

смотрена в системе методической работы ДОУ;

- максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки молодого специалиста в организации его педагогического труда, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя все коллективом ДОУ;

- соответствие материально-технического обеспечения образовательного процесса современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

2.3. Требования к качествам педагога - наставника

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

–во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

– во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;

– в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;

– в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе дошкольного образовательного учреждения;

–в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Выбор наставников для молодых специалистов осуществлялся в ДОУ в соответствии со следующими требованиями:

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.

2. Знание особенностей своего дошкольного образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.

3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства и коллег по

работе, признанный всеми «профессионал».

4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека,

принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.

5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.

6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

2.4. Функции педагога - наставника

1. Наставник определяет цель своей наставнической деятельности на основе требований и потребностей дошкольного образовательного учреждения и молодогоспециалиста в этой сфере педагогической практики.

2. Наставник разрабатывает и предлагает оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.

3. Наставник устанавливает положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предлагает конструктивные формы и методы взаимодействия.

4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контрольдеятельности своего подопечного.

5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством дошкольного образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.

6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

2.5. Условия назначения педагогов - наставников

Назначение педагогов-наставников осуществляет администрация дошкольного учреждения, опираясь на рекомендации психолога о возможности формирования пары «наставник – подопечный» на основе их психологической совместимости, выявленной с помощью тестирования. При этом учитывается и мнение молодого специалиста. Кроме того, при назначении наставника учитываются следующие показатели:

- место жительства: хорошо, если наставник и молодой специалист проживают недалеко друг от друга, общение в неформальной обстановке способствует качеству педагогической деятельности;

- общность интересов: если наставник и подопечный проявляют интерес к одним и тем же вещам, имеют одинаковое хобби, это превращает их в сплоченную пару единомышленников;

- общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставникне заинтересован в ее разрешении, если эта проблема «не его конек», педагогическая помощь не будет эффективной.

2.6. Принципы работы с педагогами

Организация работы с педагогами реализуется по следующим принципам:

Конструктивное профессиональное взаимодействие наставникаи молодого специалиста,малоопытного воспитателя	Соблюдение педагогического такта, специфичность которого заключается в том, что он выступает: мерой профессионального поведения педагога, его действий, поступков; построения рационального общения наставник – молодой специалист, малоопытный воспитатель; Мера в выборе и использовании наставником тех илииных методов, форм, средств взаимодействия.
Взаимный интерес к наставничеству	Необходимо обоюдное согласие наставника и молодого специалиста, малоопытного воспитателя, т.е. осуществляется свободный выбор наставника иобучаемого, учитывается их взаимный интерес
Добровольность	Подбор наставника осуществляется с позиций совместимости педагогов, что обязывает администрацию учитывать особенности обеихсотрудничающих сторон, таким образом, соблюдается принцип добровольности.

2.7. Этапы реализации Программы

Программа реализуется в три этапа:

1 этап. Организационный (прогностический): определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов со стажем работы до 3-х лет; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами. Создание нормативно-правовой базы.

Содержание этапа:

- создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве (приложение 1).
- система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов (приложение 2).
- проведение психологического тестирования молодых педагогов с цельювыявления профессиональных затруднений (приложение3).
- составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами(приложение 4).

2 этап. Содержательный (практический): разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве (приложение 1).
- реализация плана работы с молодыми педагогами.
- проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодыхпедагогов.
- изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом;
- создание информационно-методического банка для обеспечения целостноговидения деятельности молодого педагога;
- ведение персонифицированного методического паспорта (портфолио) молодого педагога.

3 этап. Аналитический этап: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

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

Содержание этапа:

- проведение мониторинга реализации этапов программы.
- изучение и обобщение накопленного материала.
- осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и плановпрограммы наставничества.
- формирование банка информации из опыта работы по реализациипрограммы.

Характер реализации программы

Характер реализации программы – **цикличный.**

Этапы реализации программы повторяются циклами с учетом прибытия новых молодых специалистов, потребностей молодых педагогов и выявленных их профессиональных затруднений.

2.8. Механизм реализации Программы

Реализация программы рассчитана на одинучебный год.

Ключевые участники программы наставничества и их роли

Наставник (педагог, имеющий первую и высшую квалификационную категорию)

Молодой специалист, малоопытный воспитатель

-Передача своего опыта
-Адаптация начинающих воспитателей в коллективе ДОУ
-Участие в оценке начинающихвоспитателей
-Подготовка открытых мероприятий, конкурсов

-Профессиональное развитие
-Ежегодная оценка и ликвидация пробелов в знаниях и навыках
-Участие в открытых мероприятиях, конкурсах

Старший воспитатель

-Координация деятельности участников Программы;
-Организационная поддержка и администрирование
-Оценка эффективности Программы

2.9. Формы работы с молодыми специалистами

Если в локальных актах образовательного учреждения зафиксирован факт организации наставнической помощи молодым специалистам, то там должны быть оговорены и формы этой работы. Желательно, чтобы в профессиональном становлении молодых учителей принимал участие весь педагогический коллектив школы, а не только закрепленные за ними учителя - наставники. Для этого необходимо использовать все многообразие форм организации учебной деятельности. Рассмотрим некоторые из них.

1. ФОРМЫ КОЛЛЕКТИВНОЙ РАБОТЫ

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам, к сожалению, редко используется в практике образовательных учреждений. Считается, что реально помочь молодому учителю можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности.

Однако у выпускников педвуза, впервые приступивших к работе по специальности, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог-наставник не в состоянии. Это – трудности адаптации в педагогическом коллективе. Поиск путей разрешения этих проблем является основной задачей коллективной работы с молодыми специалистами.

Педагогический совет

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в концеавгуста, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники вуза впервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков.

Для администрации должно быть важно, как можно скорее стереть барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами». Можно заранее придумать и организовать небольшое театрализованное приветствие для молодых специалистов с кратким рассказом о традициях школы, о педагогах, их достижениях и т. п.

Также можно предоставить слово учителям, пришедшим на работу в школу год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент (желательно, чтобы рассказ получился юмористический или даже с легкой долей иронии) и поделились опытом их разрешения. Такая форма общения поможет новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

В дальнейшем педагогические советы можно использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых учителей (что необходимо знать при подборе пары «наставник – подопечный»). Для этого можно организовать с помощью психолога тестирование педагогическогоколлектива.

Также на педагогических советах можно организовывать мини-лекции, на

которых своим опытом могли бы делиться опытные учителя, групповые руководители, психологи, социальные педагоги и др. Такая форма работы позволит молодым учителям получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

Педагогический семинар

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых учителей обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями учащихся; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах учителя вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутрисадовских конфликтов.

Наглядная педагогическая пропаганда. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых учителей с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимуюпедагогическуюинформацию. Можно организовать для них посещенияродительских собраний, групповых мероприятий, уроков опытных педагогов,после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.Можно составить и постоянно обновлять стенды типа «Для вас, молодые педагоги», «Воспитателям – о детях», содержащие информацию о повседневной жизни сада, его традициях и текущей воспитательной работе.

Вечера вопросов и ответов

Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым педагогам заранее предлагается составить список вопросов к администрации ДОУ, к опытным воспитателям и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера должны проходить как непринужденное, равноправное общение молодых педагогов и опытных педагогов.

«Круглый стол»

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации педагога, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за

«круглым столом».

Педагогические конференции

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми воспитателями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкреплённые их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого- педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

«День молодого педагога»

Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе дошкольной организации в специально отведенный для этого день. В учреждениях обычно существует негласное правило: в первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своей группой, завоевывает авторитет, формирует

«Дисциплинарное пространство». В эти два месяца за его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем, в ноябре, его занятия, групповые формы работы с родителями, начинает проверять администрация.

«День молодого педагога» может стать эффективной формой контроля работы начинающего педагога. Желательно, чтобы был разработан специальный ритуал посвящения новичков в воспитателя. Каждому из молодых воспитателей предлагается провести открытое занятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами.

На эти занятия приглашаются не только представители администрации учреждения и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других воспитателей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

2. ФОРМЫ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ.

Групповое консультирование

Организуется наставниками для молодых воспитателей, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих учителей, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержкизаключается в следующем:

–установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений

–психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;

–создание плана деятельности молодого педагога;

–осуществление этого плана;

–контроль и корректировка процесса;

– системный анализ ситуации.

Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности воспитателя, оптимизация форм педагогического воздействия на воспитанников.

В цикле консультирования традиционно выделяются семь этапов:

1. Создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успех консультирования. Наставник должен всем своим видом убедить молодого специалиста, что он проявляет искренний интерес к проблеме и хочет помочь в ее разрешении.

2. Наставник задает наводящие вопросы, которые вызывают педагога на откровенность. Консультируемый высказывает все, что накопилось в душе.

3. Наставник должен глубоко вникнуть в суть проблемы, осмыслить сложившуюся ситуацию и увидеть в ней нечто положительное, чего не заметил его подопечный.

4. Консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой кнему обратился молодой педагог.

5. Не называя причины конфликта (проблемы), наставник должен постараться подвести молодого педагога к пониманию этой причины.

6. Если консультируемый осознает причину своей проблемы, настав- ник должен ненавязчиво подсказать пути ее решения, так, чтобы молодой педагог был уверен, что он сам нашел решение.

7. Наставник должен подтвердить правильность догадки педагога (или скорректировать вариант решения проблемы) и закрепить мотивацию на выполнение принятого решения.

Групповые дискуссии

В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми педагогами. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности группы»,

«Как решить проблему нерационального использования времени на занятии». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

Обзоры педагогической литературы

Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации образовательно-воспитательного процесса в дошкольном учреждении.

В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия с воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

Деловые игры

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

Конкретной, узко направленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

Примерная структура игры такова:

- подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;
- основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;
- заключительный этап, выражающийся в анализе результатов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков,умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать педагоги, профильные специалисты, социальные педагоги, психологи и др. Темой деловых игр могут бытьразного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

3. ФОРМЫ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому педагогу. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный».

Индивидуальные консультации

На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых педагогов. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки воспитателя.

Практические занятия

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых педагогов. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характернымнедостатком.

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

3.1. План работы на 2022-2023 учебный год

№	Содержание работы	Сроки	Ответственные
1.	Тема: Ознакомление педагогов со Школой молодого воспитателя, как одной из форм педагогических объединений. Ознакомление с Положением о Школе молодого педагога. Ознакомление с планом работы на год.	Сентябрь	Старший воспитатель,педагоги-наставники
2.	1 Консультация «Документация воспитателя всоответствии с ФГОС» 2 Открытый просмотр «Организация и методикапроведение прогулки в детском саду»	Октябрь	Воспитатели: Федорова М.Н., Соловьева Е.Н.
3.	Мастер – класс «Организация и проведение подвижных игр с детьми дошкольного возраста»	Ноябрь	Воспитатель: Никитина О.Ю.
4.	Мастер – класс «Удивительный мир бумаги»	Декабрь	Воспитатель: Юрочкина Н.А.
5.	Открытый просмотр сюжетно-ролевой игры «Всепрофессии важны»	Февраль	Воспитатель: Липатова Н.Л.
6.	Проведение молодыми специалистами занятий на любую выбранную ими тему. Анализ. Самоанализ организованной образовательной деятельности. Составление технологических карт занятия	Март	Старший воспитатель,педагоги-наставники
7.	Презентация по теме самообразования молодыхспециалистов на педагогическом совете № 5	Май	Молодые воспитатели
8.	Тема: «Подведение итогов работы школымолодого воспитателя за год»	Май	Старший воспитатель: Мокшина О.С.

За наставниками закреплены молодые:

Куратор- Демина С.В., воспитатель.

1.Жеглова К.Е., воспитатель – Мадяева Н.А. наставник.

2.Абросова Н.В., воспитатель – Никитина О.Ю., наставник.

3.2. Методическое обеспечение программы

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическоесопровождение. М.2007.

2. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К .Ю.Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.

3. Вершловский С.Г. Дошкольное учреждение молодого учителя: Методические рекомендации JI.,1987. - 88с.

4. Закаблуцкая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.

5. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подходв образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М., 2005.-С.8-16.

6. Изучение профессиональной компетентности педагогов / Методич.Рекомендации. Калуга, 1994. - 39с.

7. Инновационное обучение: стратегия и практика / Под ред. В.Я.Лядис. -М.,1994.-203с.

8. Кан-Калик В.А. Педагогическое творчество. М., 1990. – 149с.

9. Маслова Л.В., Крупина И.В. Становление профессионального мастерства молодых учителей в процессе внутришкольной методической работы. Дошкольноеучреждение. – 1999. – №5. – С.6-8.

10. Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М.: Советская Россия, 1981.

11. Недвецкая М.Н. Кто поможет молодому педагогу? – М., 2005. – 55 с.

12. Никишина И.В. Система методической работы в условиях реализации личностно ориентированного подхода: учебно-методическое пособие. – Волгоград,2003. 156с.

13. Рогачевская Л.С. Наставничество: история и современность. М.: Знание,1982. – 63 с.

Интернет ресурсы:

http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-olodymipedagogami-v-dou http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o-

Приложение 1

Роли педагогов-наставников

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута.

С учетом профессиональных потребностей молодого педагога можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

1. **«ПРОВОДНИК».** Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений учреждения, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением. Наставник поможет молодому педагогу осознать свое место в системе ДОУ, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет более 80 %.

2. **«ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ».** Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого педагога атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет педагога от возможных проблем межличностного характера.

Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и вне ДОУ мероприятиях. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 60–80 %.

3. **«КУМИР».** Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого педагога. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 40–60 %.

4. **«КОНСУЛЬТАНТ».** За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 30–40 %.

5. **«КОНТРОЛЕР».** В организованной таким образом наставнической поддержке молодой педагог самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью систе-

мы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п.

Приложение 2

Модели педагогического общения

Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где педагог достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по специальности, он будет чувствовать себя свободнее, раскованнее, увереннее.

На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения молодого специалиста.

В плане обязательно должны быть указаны:

– основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным;

– цель и задачи профессионального взаимодействия;

– этапы работы;

– основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;

– промежуточный и конечный результаты работы.

Цель педагогического общения педагога-наставника и его подопечного:

1. Развитие профессионально значимых качеств личности педагога, во-вторых.

2. Создание оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации.

Характерным признаком творческого подхода к процессу общения является

гуманистическая позиция педагога, взгляд на партнера по общению с оптимистической гипотезой, наличие потребности в контактах, открытость общения, эмпатия и рефлексия в этом процессе.

Владение эмпатией и рефлексией является непременным условием продуктивности общения, важнейшим показателем овладения техникой общения. Считается, что низкий уровень развития эмпатии и рефлексии является одной из главных причин непродуктивной стандартизации поведения учителя, лежащий внутри самой личности. Эти внутренние причины в конечном итоге определяют успех или неуспех в деятельности конкретного учителя.

Придавая исключительное значение коммуникативным умениям педагога-наставника, в качестве необходимых для организации взаимодействия с молодыми учителями можно выделить:

– умения управлять поведением;

– умения адекватно моделировать личности других субъектов общения;

– умение «подать себя в общении» и т. п.

Говоря о педагогическом общении наставников и их подопечных, необходимо остановиться на понимании его как деятельности, включающей характерные для коммуникации признаки: возникновение взаимоотношений, взаимодействие субъектов, их взаимовлияние, имеющие специфические черты, опре-

деляемые профессиональными задачами и целями, конкретной ситуацией педагогического процесса.

Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с молодыми педагогами, ккоторым должен стремиться педагог-наставник, можно считать следующие:

Общение-коррекция. Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре.

Общение-коррекция требует от учителя-наставника знания психолого- педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

Общение-поддержка. Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому педагогу в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

Общение-снятие психологических барьеров. Этот тип общения предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным,желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Общение на основе дружеского расположения является оптимальной модельюобщения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

Правила общения с молодым педагогом

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. ***Не приказывать.*** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми педагогами следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

2. ***Не угрожать.*** Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны

наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии ди-

пломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. ***Не проповедовать.*** «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

4. ***Не поучать.*** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру »).

5. ***Не подсказывать решения.*** Наставник не должен «учить жизни» молодого педагога. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

6. ***Не выносить суждений.*** Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых педагогов, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. ***Не оправдывать и не оправдываться.*** Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели занятие не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого педагога.

8. ***Не ставить «диагноз».*** «Вам нельзя работать в ДОУ, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого педагога и настроит его против наставника.

Приложение 3

Анкета для педагога-наставника

1. Как вы понимаете значение слова «наставничество»?

_____

_____

2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставникав общеобразовательном учреждении.

_____

_____

3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник?

_____

_____

4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, надзиратель, планировщик, специалист по решению проблем, педагог? (подчеркнуть)

5. Готовы ли Вы посреди ночи ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект НОД? _____

6. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его? _____ _____

7. Обладаете ли Вы даром сочувствия? _____

8. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества, которые Вас больше всего раздражают в человеке.

_____

_____

9. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение насвоем примере? _____

10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

Количество вопросов может варьироваться, но, как правило, 10 ответов – это том минимум, который позволяет с достаточной долей вероятностиувидеть в педагоге задатки наставника.

Приложение 4

Анкета для молодого педагога

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?

_____

_____

2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника? _____

3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими? _____

4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?

_____

_____

5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер».) _____

6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений спедагогом-наставником?

_____

_____

7. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность...?

_____

_____

8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Выхотели бы общаться с ним в неформальном обстановке?

_____

_____

9. Кто из членов педагогического коллектива ДОУ оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?

_____

_____

10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм? _____

Приложение 5

Памятка молодому педагогу

1. Приходите в группу за 15-20 минут раньше начала рабочего дня, убедитесь, всё ли готово к приему детей, хорошо ли расставлена мебель, подготовлены ли необходимые игрушки и пособия.

2. Не тратьте времена на поиски страницы Вашего предмета в групповом журнале, ее можно приготовить до смены.

3. Начинайте день энергично. Работайте так, чтобы каждый воспитанник постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье бич дисциплины.

4. Увлекайте детей интересными делами, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Держите в поле зрения всех детей. Особенно следите за теми, у кого поведение неустойчивое, кто затрудняется самостоятельно найти себе занятие. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок в процессе НОД.

5. Обращайтесь с советами, вопросами несколько чаще к тем детям, которые требуют особого внимания.

6. Заканчивайте день общей оценкой группы и отдельных воспитанников. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своей деятельности труда. Постарайтесь заметить положительное в деятельности недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.

7. Удерживайтесь от излишних замечаний.

8. При недисциплинированности детей старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к детям.

Приложение 6

Памятка наставнику

1. Вместе с начинающим педагогом глубоко проанализируйте рабочие программы и планы.

2. Помогите составить календарно-тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для каждой образовательной области, на его место в режиме дня (НОД, режимные моменты).

3. Оказывать помощь в подготовке к НОД, особенно к первым, к первой встрече с детьми. Наиболее трудные виды НОД разрабатывать вместе. Продумайте открытые мероприятия для своего подопечного.

4. Вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия и т.п. для организации НОД и режимных моментов, для индивидуальной работы с детьми.

5. Посещать НОД и режимные моменты молодого педагога с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои НОД, совместно их обсуждать.

6. Помочь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.

7. Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.

8. Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительное в работе.

9. Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

Приложение 7

«Индивидуальный маршрут»

План работы воспитателя-наставника Мадяевой Н.А. с воспитателем Жегловой К.Е. на 2022 -2023 учебный год

Цель: Создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

Задачи:

- *создать условия для* адаптации молодого воспитателя в коллективе;
- *создать условия для* определения уровня профессиональной подготовки, *для* выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи; - обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
- способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию. ***Ожидаемые результаты:***
- Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
- Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; - Использование в работе инновационных педагогических технологий.

Планирование и организация работы	***Работа с документацией***	***Контроль за деятельностью молодого специалиста***	***Формы и методы работы с молодым специалистом***
ноябрь			
Организационные вопросы. Изучение программ, пособий. Составление рабочих программ и календарно - тематического планирования. Групповая документация.	Изучение нормативно – правовой базы ДОО (рабочая программа, учебный план, план работы ДОО на 2022-2023 уч. год). Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Календарно-тематический план (ежедневный), перспективный план, план работы с родителями воспитанников).	Оформление групповой документации. Оформление календарно-тематического планирования. Проверка выполнения программы.	**Практическое занятие.** «Ведение групповой документации». Оформление рабочих программ.
декабрь			
Организация оценки индивидуального развития детей.	Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Карты	Создание диагностических (проблемных) ситуаций.	Помощь **молодому педагогу** в проведении диагностического обследования

	развития, мониторинга, диагностики детей).		детей Мониторинг детского развития.
январь			
Профессиональный рост педагога.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. Должностная инструкция воспитателя.	**Педагогическое самообразование**: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования.	**Консультация** по самообразованию. **Беседа** «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми
февраль			
Виды и организация режимных моментов в ДОО.	Изучение документация по организации образовательной деятельности. (табель посещаемости, утренний фильтр).	Посещение наставником режимных моментов в утренний отрезок времени. Организация утреннего приёма детей (общение с детьми и родителями, **индивидуальная работа** и игровая деятельность) Ответы на вопросы молодого педагога.	**Мастер – класс** «Виды и организация режимных моментов в ДОО». Просмотр молодым педагогом режимных моментов. Показ режимных моментов в игровой форме. Проверить ведение документации в группе.
март			
Составление сетки организации образовательной деятельности.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО.	Посещение образовательной деятельности молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Взаимопосещение образовательной деятельности. **Консультация** «Организация образовательной деятельности с детьми раннего возраста».
апрель			
Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ. Документация по организации образовательной деятельности. (план работы с родителями, протоколы	Организация совместных занятий, досугов с родителями.	Участие молодого педагога в разработке материалов для родителей. **Родительская гостиная**: «Чем и как

	родительских собраний) .		занять ребенка дома». Взаимопосещение родительского собрания.
май			
Организация проектно-исследовательской деятельности воспитанников.	Изучение технологии исследовательской деятельности Савенкова.А.И.	Просмотр наставником опытно-экспериментальной деятельности во второй половине дня.	**Беседа**. Проектная деятельность в ДОО как средство взаимодействия педагогов ДОО, детей и родителей. Ответы на интересующие вопросы. Анализ оформления плана проектной деятельности.
июнь			
Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ технологий.	Изучение инновационных технологий обучения и воспитания	Изучение и внедрение различных технологий в образовательную деятельность детей.	Консультации по использованию презентаций, в работе с детьми и родителями (законными представителями). Советы по целесообразности их использования.
июль			
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Изучение санитарно- эпидемиологические правила и нормативы СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи"»	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Организация самостоятельной деятельности детей.	**Консультация** по организации предметно-развивающей среды в группе.
август			
Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год.	Оформление и заполнение отчетной документации.	Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год. Обсуждение итогов работы наставника с молодым специали-	Помощь **молодому педагогу в составлении плана работы** на летний период. Советы по организации планирования и работы в летний период.

		стом и планов на будущий учебный год.	
Организационные вопросы. Изучение программ, пособий. Составление рабочих программ и календарно - тематического планирования. Групповая документация.	Изучение нормативно – правовой базы ДОО (рабочая программа, учебный план, план работы ДОО на 2023-2024 уч. год). Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Календарно-тематический план (ежедневный), перспективный план, план работы по профилактике правонарушений).	Оформление групповой документации. Оформление календарно-тематического планирования. Проверка выполнения программы.	**Анкетирование:** Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. **Практическое занятие.** «Ведение групповой документации». Оформление рабочих программ.

Приложение 8

«Индивидуальный маршрут»

План работы воспитателя-наставника Никитиной О.Ю. с воспитателем Абросовой Н.В. на 2022 -2023 учебный год

Цель: Создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

Задачи:

- *создать условия для* адаптации молодого воспитателя в коллективе;
- *создать условия для* определения уровня профессиональной подготовки, *для* выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи; - обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
- способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию. ***Ожидаемые результаты:***
- Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
- Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; - Использование в работе инновационных педагогических технологий.

Планирование и организация работы	***Работа с документацией***	***Контроль за деятельностью молодого специалиста***	***Формы и методы работы с молодым специалистом***
ноябрь			
Организационные вопросы. Изучение программ, пособий. Составление рабочих программ и календарно - тематического планирования. Групповая документация.	Изучение нормативно – правовой базы ДОО (рабочая программа, учебный план, план работы ДОО на 2022-2023 уч. год). Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Календарно-тематический план (ежедневный), перспективный план, план работы с родителями воспитанников).	Оформление групповой документации. Оформление календарно-тематического планирования. Проверка выполнения программы.	**Практическое занятие.** «Ведение групповой документации». Оформление рабочих программ.
декабрь			
Организация оценки индивидуального развития детей.	Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Карты	Создание диагностических (проблемных) ситуаций.	Помощь **молодому педагогу** в проведении диагностического обследования

	развития, мониторинга, диагностики детей).		детей Мониторинг детского развития.
январь			
Профессиональный рост педагога.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. Должностная инструкция воспитателя.	**Педагогическое самообразование**: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования.	**Консультация** по самообразованию. **Беседа** «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми
февраль			
Виды и организация режимных моментов в ДОО.	Изучение документация по организации образовательной деятельности. (табель посещаемости, утренний фильтр).	Посещение наставником режимных моментов в утренний отрезок времени. Организация утреннего приёма детей (общение с детьми и родителями, **индивидуальная работа** и игровая деятельность) Ответы на вопросы молодого педагога.	**Мастер – класс** «Виды и организация режимных моментов в ДОО». Просмотр молодым педагогом режимных моментов. Показ режимных моментов в игровой форме. Проверить ведение документации в группе.
март			
Составление сетки организации образовательной деятельности.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО.	Посещение образовательной деятельности молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Взаимопосещение образовательной деятельности. **Консультация** «Организация образовательной деятельности с детьми раннего возраста».
апрель			
Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ. Документация по организации образовательной деятельности. (план работы с родителями, протоколы	Организация совместных занятий, досугов с родителями.	Участие молодого педагога в разработке материалов для родителей. **Родительская гостиная**: «Чем и как

	родительских собраний) .		занять ребенка дома». Взаимопосещение родительского собрания.
май			
Организация проектно-исследовательской деятельности воспитанников.	Изучение технологии исследовательской деятельности Савенкова.А.И.	Просмотр наставником опытно-экспериментальной деятельности во второй половине дня.	**Беседа**. Проектная деятельность в ДОО как средство взаимодействия педагогов ДОО, детей и родителей. Ответы на интересующие вопросы. Анализ оформления плана проектной деятельности.
июнь			
Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ технологий.	Изучение инновационных технологий обучения и воспитания	Изучение и внедрение различных технологий в образовательную деятельность детей.	Консультации по использованию презентаций, в работе с детьми и родителями (законными представителями). Советы по целесообразности их использования.
июль			
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Изучение санитарно- эпидемиологические правила и нормативы СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи"»	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Организация самостоятельной деятельности детей.	**Консультация** по организации предметно-развивающей среды в группе.
август			
Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год.	Оформление и заполнение отчетной документации.	Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год. Обсуждение итогов работы наставника с молодым специали-	Помощь **молодому педагогу в составлении плана работы** на летний период. Советы по организации планирования и работы в летний период.

		стом и планов на будущий учебный год.	
Организационные вопросы. Изучение программ, пособий. Составление рабочих программ и календарно - тематического планирования. Групповая документация.	Изучение нормативно – правовой базы ДОО (рабочая программа, учебный план, план работы ДОО на 2023-2024 уч. год). Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Календарно-тематический план (ежедневный), перспективный план, план работы по профилактике правонарушений).	Оформление групповой документации. Оформление календарно-тематического планирования. Проверка выполнения программы.	**Анкетирование:** Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. **Практическое занятие.** «Ведение групповой документации». Оформление рабочих программ.