

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 3
п. Башанта Аргирского района Ставропольского края

ПРИНЯТО
на педагогическом совете
Протокол № 1 от 28.08.2022г.



Уд. № 3
СМЧ-АКО

**ПРОГРАММА
ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА
МКДОУ детского сада № 3
на 2022-2025 учебный год**

СОДЕРЖАНИЕ

№	Содержание	Стр.
1.	Пояснительная записка	3
2.	Содержание программы	5
3.	Этапы реализации программы	7
4.	Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом	10
5.	Документы, регламентирующие наставничество	15
6.	Механизм реализации программы	15
7.	Приложения	17

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих.

Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. Несмотря на нехватку кадров, 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 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 ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью.

Требования к профессионализму педагогов обусловлены следующими основными нормативными документами: реализацией Федерального закона от 21 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минтруда России от 18.10.2013 г. № 544 Н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (с изменениями на 5 августа 2016 года), Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. N 295 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы", «Федеральным государственным общеобразовательным стандартом дошкольного образования», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 года № 1155 и другими нормативными и правовыми актами.

Программа наставничества МКДОУ д/с № 3 а.Башанта разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность:

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОО», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа наставничества направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

Задачи:

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
 - 3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;
 - 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
 - 3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.
4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Ожидаемый результат:

- Молодые или вновь принятые педагоги ДОО приобретут возможность личностного и профессионального роста.
- Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОО.

- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

Основные термины:

Наставничество — это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

Наставник — опытный сотрудник компании (учреждения), принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

Стажер — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В ДОУ это воспитатели которым, необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений;

Специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность.

Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в МКДОУ д/с № 3 а. Башанта (далее - ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления молодого педагога включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);

- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

В ДОУ можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

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

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. Профессиональное самоопределение,
3. Творческая самореализация,
4. Проектирование профессиональной карьеры,
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Направления:

Направления	Содержание направления
Профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.
Социализация	Появление новых качеств личности

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; Знание компьютерной программы.
Профессионально важные качества личности	Умение обучать других; Умение слушать; Умение говорить (грамотная речь); Аккуратность, дисциплинированность; Ответственность; Ориентация на результат.
Личные мотивы к наставничеству	Потребность в приобретении опыта управления людьми; Желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

Права наставника

- Включать с согласия заведующего МКДОУ д/с № 3 а.Башанта , других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
- Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

3.ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

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

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, 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 методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку

Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы

Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда

Содержание и цели работы

Усвоение теоретического

формирование навыков практической работы.

Овладение навыками практической работы с педагогами,

Повышение интереса и отношения к педагогической деятельности, помощь в

осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.

Формы работы

Консультации
Семинары-практикумы
Беседы
Изучение методической литературы
Взаимопосещения
Коллективные просмотры педпроцессов
Анализ педагогических ситуаций

Дискуссии
Круглые столы
Деловые игры
Убеждения, поощрения
беседы

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- ✓ Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- ✓ Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- ✓ Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОО и задачами воспитания и обучения детей;
- ✓ Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО 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

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

Содержание этапа:

- ✓ Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- ✓ Динамика профессионального роста молодого педагога;
- ✓ Рейтинг молодого педагога среди коллег; ✓ Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- ✓ Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- ✓ Подведение итогов, выводы.

4. ФОРМЫ РАБОТЫ ПЕДАГОГА НАСТАВНИКА С НАСТАВЛЯЕМЫМ ПЕДАГОГОМ.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются 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		
СКИРО ПК и ПРО	Уровень образовательной организации	Министерство образования Ставропольского края
1. Курсы повышения квалификации.	1. Диалог, беседа.	1. Аттестация
2. Районные методические объединения.	2. Индивидуальная, групповая консультация.	
3. Районные и краевые семинары, конференции.	3. Самоанализ собственной деятельности.	
4. Вебинары.	4. Обучающие семинары.	
5. Конкурсы профессионального мастерства.	5. Практикумы.	
6. Общение, обмен опытом в	6. Анкетирование, опрос.	
9. Анализ профессиональных интернет-сообществах.	7. Мастер-класс педагога наставника.	
	8. Взаимопосещения, открытые просмотры.	
	9. Анализ педагогических ситуаций.	
	10. Диссеминация опыта.	
	11. Деловая игра.	
	12. Круглый стол.	
	13. Конкурс профессионального мастерства.	

Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП) Компетентность молодого педагога
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	относительно современных требований к дошкольному образованию, в ведении документации. Возможность постоянного взаимодействия и
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом.	Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога; организация общения посредством каналов электронной связи.	взаимодействия и общения. Компетентность молодого педагога в
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	проектировании и анализе ООД. Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, диагностическим	с

- | | | |
|---|--|--|
| воспитанниками. | инструментарием, способами фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. | |
| 6. Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении. | Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями. | РППС, соответствующая ФГОС ДО. |
| 7. Формирование позитивного имиджа педагога | Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций | Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы. |
| 8. Мониторинг профессионального роста молодого педагога. | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга. | Коррекция ИП. |
| 9. Определение технического задания | Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год) | Коррекция ИП. |
| 10. Итоги реализации программы | Подготовка отчета наставника. | |
| 2 год | | |
| 1. Моделирование воспитательного процесса в группе. | Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.) | Разработка рабочей программы. |

2.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
6.	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Видеосъемка ООД. анализе ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
3 год			
1.	Освоение современных	Планирование и организация мастер-классов наставника и разработанные	Самостоятельно

педагогических технологий	других педагогов. Организация работы по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2. Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3. Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.
4. Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации.
5. Реализация культурно-досуговой деятельности.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
6. Аттестация.	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
7. Диссеминация педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие

конкурсах
профессионального
мастерства,
выступления на
педсоветах,
семинарах,
конференциях.

8. Мониторинг профессионального роста молодого педагога. Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга
9. Итоги реализации программы. Подготовка отчета наставника и молодого педагога.

5. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО. К

документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение «О наставничестве»;
- приказ заведующего МКДОУ д/с № 3 а.Башанта об организации наставничества;
- планы работы по наставничеству;
- протоколы заседаний Совета педагогов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.
- По окончании срока наставничества наставник в течение 10 дней должен сдать заместителю руководителя по воспитательной работе следующие документы:
- отчет о проделанной работе;
- план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого или начинающего специалиста.

6. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы наставничества рассчитана на три учебных года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), заместителем руководителя по воспитательной работе, заведующим МКДОУ д/с № 3 а.Башанта.

Заместитель руководителя по воспитательной работе и заведующий МКДОУ д/с №3 а.Башанта осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Заведующий МКДОУ д/с № 3 а.Башанта в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы наставничества представляются на итоговом педагогическом совете.

Приложение 1

Примерное планирование работы по наставничеству

	Планируемые мероприятия	Дата	Форма отчетности	Отметка о выполнении
1	Оказание помощи в календарно- тематического планирования Оказание помощи в оформлении групповой документации	Сентябрь	Календарно- тематическое планирование Оформление документации	
2	Оказание помощи в написании рабочей учебной программы	Октябрь	Наличие рабочей учебной программы Конспекты НОД	
3	Планирование и организация НОД Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе	Ноябрь	Отчет об использовании образовательных технологий	
4	Организация совместной деятельности	Декабрь	Умение планировать и организовывать совместную деятельность	
5	Выбор темы по самообразованию Подбор литературы для самообразования	Январь	Тема по самообразованию	
6	Анализ НОД, определение эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности	Февраль	Умение анализировать НОД	
7	Подготовка и проведение праздников и развлечений	Март	Конспекты	
8	Организация самостоятельной деятельности	Апрель	Умение планировать и организовывать самостоятельную деятельность	
9	Составление отчетов наставника и молодого специалиста	Май	Предоставление отчетов	

**План совместной индивидуальной работы с молодым специалистом
на учебный год**

Молодой специалист _____

Наставник _____

Посещение ООД
и режимных моментов

Профессиональные
умения и навыки, которые
необходимо
совершенствовать

План мероприятий,
необходимый для
решения выявленных
проблем

Тема для само-
образовательной
работы

СЕНТЯБРЬ

Знакомство с начинающим педагогом. Выявление его интересов и потребностей для составления индивидуального плана работы (план работы в течение года может корректироваться). Консультации по планированию воспитательно-образовательной работы в группе, по ведению другой необходимой документации.

ОКТЯБРЬ

Посещение утреннего приема детей (общение с детьми и родителями, организация индивидуальной работы, игровой деятельности и т.д.)

— умение распределять деятельность детей;
— умение выявлять интересы и склонности детей;
— знание разных видов игр для детей данного возраста;
— умение общаться с родителями.

Индивидуальная консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми (данной группы) в утренние часы».

-Изучить необходимую методическую литературу по организации игровой деятельности.
-Подобрать перечень разных видов игр, используемых в работе с детьми данного возраста.

Посещение утренней гимнастики

— умение правильно подбирать комплексы упражнений;
— умение грамотно использовать приемы объяснения и показа.

Консультация «Организация утренней гимнастики (в данной группе)».

-Изучить методические рекомендации по организации утренней гимнастики в ДОУ.
-Подобрать комплексы упражнений для утренней гимнастики (с мячом).

НОЯБРЬ

Посещение ООД по ОО «Коммуникация» (развитие речи).

— умение грамотно подготовить ООД;
— умение сопоставлять задачи и содержание ООД;
— умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач;

Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по развитию речи»

Изучить необходимую методическую литературу по развитию речи детей (данной группы).

(Можно указать конкретно – какую).

Посещение ООД по ОО «Познание» (ФЭМП).

— умение подвести итог ООД.

-Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение НОД по ФЭМП».
-Мастер-класс (показ НОД педагогом-наставником).

Изучить необходимую методическую литературу по развитию речи детей (данной группы).

ДЕКАБРЬ

Анализ организации деятельности во второй половине дня (подъем, гимнастика, индивидуальная работа, общение с родителями и т.д.).

— умение грамотно организовывать деятельность детей;
— умение управлять самостоятельной деятельностью детей;
— организация индивидуальной работы с детьми.

Консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми (данной группы) в вечерние часы».

Изучить методические рекомендации по организации и руководству самостоятельной деятельности детей.

Повторное посещение утреннего приема и утренней гимнастики.

— выполнение данных ранее рекомендаций;
— применение на практике полученных знаний.

ЯНВАРЬ

Посещение ООД по ОО «Художественное творчество» (рисование) и ОО «Познание» (конструирование).

— умение грамотно подготовить ООД;
— умение сопоставлять задачи и содержание ООД;
— умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач;
— умение дать оценку техническим навыкам детей;
— умение подвести итог

-Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по рисованию».
-Мастер-класс (показ ООД педагогом-наставником).
-Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по конструированию».

Изучить методические рекомендации по развитию изобразительных и конструктивных навыков детей (данной группы), особенностей организации данных видов деятельности с дошкольниками (рисование).

ФЕВРАЛЬ

Посещение ООД по ОО «Художественное творчество» (лепка, аппликация).

— умение грамотно подготовить ООД;
— умение сопоставлять задачи и содержание ООД;
— умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач;
— умение дать оценку техническим навыкам детей;
— умение подвести итог ООД.

-Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по лепке».
-Мастер-класс (показ ООД педагогом-наставником).
-Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по аппликации».

Изучить методические рекомендации по развитию изобразительных навыков детей (данной группы), особенностей организации изобразительной деятельности (лепка, аппликация).

МАРТ

Посещение ООД по ОО «Познание» (ребенок и окружающий мир – природное окружение).

— умение грамотно подготовить ООД;
— умение сопоставлять задачи и содержание ООД;
— умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач;
— умение дать оценку деятельности детей;
— умение подвести итог

-Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по окружающему миру».
-Мастер-класс (показ ООД педагогом-наставником).

-Изучить методические рекомендации по организации ООД по ознакомлению детей с природным окружением.
-Познакомиться с методической литературой (указать с какой).

АПРЕЛЬ

Посещение прогулки.

— умение грамотно подготовиться к прогулке;
— умение сопоставлять задачи и содержание прогулки;
— умение использовать разные методы и приемы для привлечения внимания детей;
— умение организовать и провести подвижную игру на прогулке с учетом погодных условий, сезонности, места проведения и т.д.

Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение прогулки». Наблюдения за проведением прогулки у воспитанников другой группы (указать конкретно).

Изучить методические рекомендации по организации прогулки с детьми данного возраста. Познакомиться с методической литературой (указать конкретно – с какой).

МАЙ

Повторное посещение НОД или режимных моментов (указать каких).

— умение применять полученные умения и навыки на практике

Планирование необходимой индивидуальной работы на следующий учебный год (если в этом есть необходимость).

Выявление новых интересов и потребностей молодого педагога на следующий учебный год.

**Примерный
индивидуальный план прохождения образовательного маршрута
(составляется и заполняется педагогом наставником)
Ф.И.О. сотрудника (стажера)**

Должность: _____

Наставник _____

План работы на период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ год

Подведение итогов по данному плану «__» _____ 20__ год.

№ п/п	Задание (что конкретно посетить, освоить, изучить)	Цель \ планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении \подпись стажера
1				
2				
3				

Ознакомлен(а) _____ // (подпись стажера)

Дата _____

Комментарии наставника/руководителя о результатах выполнения данного плана, итогах прохождения наставничества:

Подпись наставника/руководителя _____ / _____

Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей №5 села Арзгир Арзгирского района Ставропольского края

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН профессионального становления молодого педагога _____ года работы (первого; второго; третьего) в должности «воспитатель» на _____ учебный год

Молодой педагог _____

Педагог-наставник _____
(Ф.И.О. педагога)

Цели: _____

Задачи: _____

Дата проведения (месяц, период)	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Ожидаемый результат
---------------------------------	------	------------------------	------------------	---------------------

**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 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 инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

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

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

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

- самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;
- в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;
- личные консультации в заранее определенное время;
- личные консультации по мере возникновения необходимости;
- поэтапный совместный разбор практических заданий

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

Анкеты для молодого педагога
Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

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

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы
- в составлении перспективного планирования
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) _____
- в проведении организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____
- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с воспитанниками
- в общении с родителями воспитанников
- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД

- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении

- развивать способности воспитанников
- другое (допишите) _____

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

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- другое

(допишите) _____

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

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе

- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
- оценка достижений воспитанников, динамики развития
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных

возрастов

- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
- другое (допишите) _____

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

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

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

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое _____

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

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

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

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое _____

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

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое _____

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

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

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

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период _____

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

- 3 – высокий уровень развития навыка;
- 2 – средний уровень развития навыка;
- 1 – развитие навыка не проявляется.

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

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

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			

Организаторские и коммуникативные навыки

- 1 Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана
- 2 Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия
- 3 Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО
- 4 Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками
- 5 Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО
- 6 Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества
- 7 Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним

Аналитические навыки

- 1 Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО
- 2 Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков
- 3 Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе
- 4 Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____.

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

за _____ учебный год

Наименование ОУ

Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника

Педагогический стаж работы наставника

Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество

Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом

Шкала оценок

1	2	3	4
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)

Профессиональные знания и умения

№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Профессиональные знания и умения		Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
		Дата начала	Дата окончания			
1						
2						
3						
4						
5						

Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)

Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)

Руководитель _____
подпись _____ Ф.И.О. _____

« _____ » _____ 20 _____ г.

Наставник _____
подпись _____ Ф.И.О. _____

« _____ » _____ 20 _____ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____

_____ Ф.И.О. _____

« _____ » _____ 20 _____ г.