МКДОУ № 6 «Ромашка» с.Рагули

Принято УТВЕРЖДАЮ

Утверждаю на заседании педагогического совета Заведующий МКДОУ № 6

№ 1 от 30.08. 2022 «Ромашка» с.Рагули

 Л.И,Головахина Приказ № 39 - ОД от 31.08.2022

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**«педагог - педагог»**

МКДОУ д № 6 «Ромашка» с.Рагули

на период 2022 /2023 учебный год

Основной инструмент (техника) наставничества: смешанная

с.Рагули, 2022 г.

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

Содержание

Паспорт программы

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Программа наставничества «педагог - педагог»МКДОУ № 6 «Ромашка» сРагули 2022/2023 учебный год |
| Авторы | Бурякова Е.А. методист ; Михайлова Г.В.-воспитатель |
| Организация исполнитель | Муниципальное казенное дошкольное образовательноеучреждение «Детский сад № 6 «Ромашка» с.Рагули |
| Адрес организации исполнителя | 356713, Российская Федерация, Ставропольский край, село Рагули, ул.Подгорная-2 |
| Целевая аудитория | Молодой специалист, выпускник педучилища |
| Срок реализации | 1 год |
| Этапы реализации | Первый этап – адаптационный (август, 2022г.)Второй этап – основной (сентябрь, 2022 – май, 2023 г.) Третий этап – аналитический (июнь, 2023 г.) |
| Цель | Становление молодого педагога, закрепления его в профессии |
| Задачи программы | * Выявить затруднения молодого специалиста в

педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;* создать условия для успешной адаптации молодого специалиста;
* создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания ребенка- дошкольника;
* формировать желание проектировать свое профессиональное развитие, прививать интерес к педагогической деятельности и закрепить его в образовательном учреждении;
* ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста, развивая его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности;
* способствовать профессиональному становлению, общекультурного уровня молодого педагога через использование эффективных формы повышения

профессиональной компетентности молодого специалиста |
| Краткое содержание программы | В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодым специалистом через организацию работы наставник-педагог. Содержательными компонентами |

|  |  |
| --- | --- |
|  | программы являются механизмы организации работы смолодым педагогом в ДОУ. Разработка содержания и форм работы с молодым педагогом. |
| Актуальность программы | В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.Молодой специалист имеет те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессеадаптации молодого педагога к трудовой деятельности |
| Новизна Программы | Организована система форм и методов работы с молодым педагогом.Интерес и творчество молодого педагога мотивируется посредством привлечения его к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д |
| Основные направления | 1. Изучение нормативных актов и инструктивных

документов, обеспечивающих реализацию воспитательно- образовательного процесса1. Формирование навыка ведения педагогической документации
2. Повышение профессионального мастерства молодого педагога в организации и воспитательно- образовательного процесса
3. Развитие профессиональной компетенции в разных областях
4. Изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.
 |
| Условия эффективности | 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога
3. Сочетание теоретических и практических форм работы
4. Анализ результатов работы.
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
 |
| Планируемые результаты программы | 1. Адаптация молодого педагога в образовательном учреждении
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы
3. Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии
4. Совершенствование приемов, методов работы
5. Использованию в работе начинающего педагога новых педагогических технологий
 |

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

Пояснительная записка.

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

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

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

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

Организация наставничества в МКДОУ № 6 «Ромашка» с.Рагули включает адаптацию, обучение и сопровождение наставляемого.

Оно является не разовым, а длительным, системным и интегративным процессом. Статус наставляемого: молодой педагог, только пришедший в профессию.

Разработанная целевая модель наставничества включает в себя такую форму наставничества «педагог – педагог», способы организации работы наставнической пары, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, а также программы наставничества.

Программа наставничества в ДОУ осуществляется командой образовательного учреждения, включает в себя административный персонал: методистом, представителя службы сопровождения: педагога – наставника, участника программы наставничества и педагога – психолога.

**2.Цель и задачи наставничества.**

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

* Выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
* создать условия для успешной адаптации молодого специалиста к работе в ДОУ;
* создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания ребенка- дошкольника;
* формировать желание проектировать свое профессиональное развитие, прививать интерес к педагогической деятельности и закрепить его в образовательном учреждении;
* ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста, развивая его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности.
* способствовать профессиональному становлению, общекультурного уровня молодого педагога через использование эффективных формы повышения профессиональной компетентности молодого специалиста
1. Планируемые результаты реализации программы наставничества:
* повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
* желание молодого специалиста продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе образовательного учреждения, т.е. успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
* неимение конфликтов в педагогическом и родительском сообществе;
* повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса с детьми дошкольного возраста;
* умение применять психолого-педагогические знания в образовательной работе с детьми;
* умение проектировать воспитательно - образовательную работу с детьми на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с воспитанниками;
* рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: методических практик педагога;
* обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогов;
* использование в работе начинающего педагога новых педагогических технологий.
* активизация деятельности молодого педагога в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в профессиональных конкурсах;
* повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшения психоэмоционального состояния.

Форма представления результатов:

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

Для оценки результата деятельности используются следующие критерии:

 -удовлетворенность участием в программе;

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

В контексте проектирования модели наставничества в ДОУ по форме

«педагог - педагог» проблемные поля проявляются в области профессионального развития педагогического работника, в наличии у него профессиональных дефицитов:

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

Программа наставничества педагогическому работнику в МКДОУ № 6

«Ромашка» с.Рагули:

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

Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности,

направления наставнической деятельности и перечень мероприятий,

нацеленных на выявление профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Основное содержание педагогического наставничества в МКДОУ № 6

«Ромашка» заключается в оказании помощи молодому специалисту, в совершенствовании теоретических знаний и практических

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

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

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

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

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

* наставнические отношения формируются на условиях взаимного согласия и доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
* наставник является авторитетным лицом для наставляемого, обладает достаточным профессиональным мастерством и компетенциями, педагогическим опытом и личностными характеристиками для удовлетворения профессионального запроса наставляемого;
* наставник помогает наставляемому определить векторы профессионального и личностного развития и роста, нарисовать образ желаемого будущего в профессии для наставляемого;
* наставник не навязывает собственное мнение и позицию, стимулирует развитие у наставляемого инициативы и социальной, профессиональной активности;
* наставник старается оказывать личностную и психологическую поддержку, мотивирует наставляемого на достижение успеха;
* наставник и наставляемый стремятся использовать современные формы и технологии наставничества (в том числе дистанционные), совершенствуют свои компетенции в области информационно-коммуникативных технологий.
	1. Система работы с молодым специалистом.

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

1.Создание условий для адаптации педагога на работе. 2.Ознакомление с нормативными и локальными актами.

3.Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой. Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)

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

Молодой педагог – коллеги

1. Оказание поддержки со стороны коллег.

* 1. Этапы реализации Программы наставничества

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

Организация наставничества в МКДОУ № 6 «Ромашка» включает в себя 3 этапа.

Этапы реализации программы:

Первый этап - адаптационный.

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

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

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

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

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

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

Третий этап – аналитический.

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

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

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

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

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

* 1. Механизм реализации программы

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

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Проблема | Цель | Задачи |
| 1 | Недостаточный уровень профессиональной компетентности и профессионального опыта | Повышение уровня профессиональной компетентности молодого специалиста с целью повышения качества обучаемости, воспитанности у воспитанников группы | 1. Изучить профессиональные затруднения и потребности молодого специалиста
2. Выстроить

индивидуальный маршрут, направленный на успешную адаптацию молодого специалиста. 3. Сформировать комфортные условия труда молодому специалисту.4. Разработать комплекс образовательных событий по демонстрации приобретенных компетенций, обеспечивающих повышение качества обучаемости, воспитанности увоспитанников группы |
| 2. | Психологические, организационные и социальные проблемы адаптации в дошкольном коллективе педагога, пришедшего в образовательную организацию: имеющегопедагогический стаж работы 1 год | Создание условий дляадаптации нового педагога, пришедшего в образовательную организацию, успешное закрепление его на новом рабочем месте | 1.Выявление профессиональных затруднений педагога, пришедшего в ДОУ. 2.Выявление потенциальных возможностей педагога, пришедшего в ДОУ.3. Создание комфортной профессиональной среды внутри ДОУ для профессионального становления и развития педагога на новом рабочем месте |
| 3. | Недостаточный наборсформированных профессиональных компетенций упедагога необходимых для профессиональной | Формирование высокопрофессионального кадрового потенциала посредством включения педагога в неформальные и информальные формы обучения для | 1. Выявить профессиональные запросы у педагога,мотивированных на повышение профессионального мастерства. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | деятельности в условиях развития ДОУ | профессионального развития и продвижения ДОУ | 1. Сформировать потребности педагога заниматься самоанализом, самоконтролем, самосовершенствованием своей профессиональной деятельности.
2. Организовать методическое

сопровождение педагога в повышении профессионального мастерства посредством включения в деятельностьДОУ |

Возможные ресурсы для реализации программы наставничества по модели

«Педагог – педагог»

|  |  |
| --- | --- |
| Ресурс | Краткая характеристика ресурса |
| Федеральный уровень |
| Федеральные образовательные электронные платформы | Предоставляют контент для непрерывного развития профессионального мастерства педагога. Несмотря на то, что большинство ниже приведенных платформ, прежде всего, ориентированы на организацию образовательного процесса и работу с обучающимися, тем не менее, они содержат разделы для педагогов. В таких разделах педагогам предлагаются различные онлайн курсы, встречи, методические мероприятия, вебинары и т. д. Педагог может использовать образовательные ресурсы не только какдополнительный материал при организации образовательной деятельности, воспитательной работы, но и как способ перенять опыт и наработки коллег.* Информационно - ресурсная фонотека «Музыкальная классика», «Композиторы и художники Ставрополья»,

«Писатели – детям», «Чудеса Ставропольского края» (Музеи под открытым небом);* Цифровые образовательные ресурсы:
* <http://window.edu.ru/-> Единое окно образовательных ресурсов. Цель создания информационной системы

«Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (ИС«Единое окно») является обеспечение свободного доступа к интегральному каталогу образовательных интернет - ресурсов и к электронной библиотеке учебно- методических материалов для общего и профессионального образования;- Информационные ресурсы:* <http://www.edu.ru/>- Федеральный портал «Российское образование»;
 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | * <http://fcior.edu.ru/> - Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов» Проект федерального центра информационно-образовательных ресурсов (ФЦИОР) направлен на распространение электронных образовательных ресурсов и сервисов для всех уровней и ступеней образования;
* https:/[/www.porta](http://www.portal-slovo.ru/pre_school_education/503/)l[-slovo.ru/pre\_school\_education/503/](http://www.portal-slovo.ru/pre_school_education/503/) - Слово. Образовательный портал. Информация по дошкольному образованию по разнообразным разделам
 |
| Региональный уровень |
| СКИРОСтавропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования(СКИРО) | Его целью является обеспечение условий для непрерывного профессионального образования руководящих и педагогических работников образовательных организаций Ставропольского региона, совершенствования их знаний, овладениесовременными технологиями управления, а также обучения, воспитания, развития подрастающего поколения, обеспечение индивидуальных образовательных маршрутов совершенствованияпрофессионального мастерства педагогов |
| Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в Ставрополе (далее –дорожная карта) | Дорожная карта рассматривается как ресурс, поскольку в ней отражены конкретные мероприятия (семинары и консультации, в том числе для педагогов, разработка методических рекомендаций и пособий и др.), которые могут быть использованы образовательными организациями при реализации программнаставничества |
| Платформа СФЕРУМ | Сферум представляет собой эффективный образовательный инструментдля проведение видеоконференций;создание чатов для общения педагогов, родителей. В таких диалогах есть возможность обмениватьсяфотографиями, видео, презентациями и прочими файлами.Трансляция проходит в онлайн-режиме |
| Муниципальный уровень |
| Муниципальная методическая служба | Структура ДОУ с целью создания организационно - методических условий, обеспечивающих формирование и повышение уровня профессиональной компетентностипедагогических и руководящих работников, |

|  |  |
| --- | --- |
|  | непрерывное развитие их профессионального мастерства, раскрытие творческого потенциала каждого педагога и педагогического коллектива дошкольногоучреждения |

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

Традиционные формы работы:

* беседы;
* консультации;
* посещение и обсуждение занятий;
* открытые занятия;
* диалог «Предлагаю обсудить» Нетрадиционные формы работы:
* психологический и практический тренинг;
* диспут;
* совместное проведение занятий (супервизорство);
* участие в сетевом сообществе - платформа СФЕРУМ, «Копилка воспитателя»;
* мастер-класс «Использование цифровых ресурсов в работе по развитию речи
* буктрейлер как средство воспитания интереса к художественному слову, знакомство с творчеством писателя
* проектная деятельность
	1. Индивидуальный план работы по методическому сопровождению молодого педагога (основные направления деятельности)

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

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Практикум«Проектирование одного рабочего дня в подготовительной группе». Выполнениеединых требований ккалендарному планированию | Практикум | 05.09.2022 | Педагог - наставник | 45 мин.(1 день) |
| Определение места педагога в образовательном пространстве ДОУ Педагог – наставник – День открытых дверей (индивидуальное общение с педагогом-наставником) | Помощь при составлении конспекта родительского собрания | 11.09.2022 | Педагог - наставник | 30 мин.(1 день) |
| Помощь в проведении образовательнойдеятельности. Совместное проведение НОД с последующим обсуждением | Супервизовство ФЭМП «Число и цифры 1,2,3,4, соотнесение количествопредметов и цифр»Образовательная деятельность/ФЦКМ«Сад. Огород» Образовательная деятельность.Рисование«Деревья осенью»Образовательнаядеятельность/Обуч ение грамотеТема «Знакомство с буквой «Е».Образовательная деятельность/ Аппликация«Грибы в лесу» | 18 10.- 08.10.2022 | Педагог - наставник | 5 дней |
| Взаимопосещение и анализ режимных моментов. Анализ конкретных ситуаций и решение педагогических задач (по результатам взаимопосещенийрежимных моментов) | Диалог - поддержка | 15.11.2022 | Педагог - наставник | 30 мин.(1 день) |

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

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Участие в квест – игре«Творчество в педагогической профессии |  | 26.05.2023 | Педагог - наставник | 75 мин.(1 день) |
| Организация проектной деятельности с детьми в летний период (отчетный показ)Проект «По страницамсказок Пушкина» | Мастер - класс | 01.06.2023 | Педагог- наставник, наставляемый педагог | 30 мин.(75 мин.) |
| Создание методической копилки «Педагогические идеи» | Диалог | 08.06.2023 | Педагог- наставник, наставляемый педагог | 75 мин.(1 день) |
| **Аналитический этап** |
| Подведение итогов работыЗаполнение картыдиагностики уровня сформированности профессиональнойкомпетентности педагога. Отчет-анкета наставляемого.Рефлексивный анализ деятельности педагога- наставляемого(самооценка приобретение педагогическогоработника- осмысления своего потенциала. | Рефлексия | 14.06.2023 | методист, педагог- психолог, начинающий педагог,педагог- наставник |  |
| Подведение итогов работы с молодыми специалистами за учебный год.Обсуждение отчетовпедагогов-наставников на заседании методического совета ДОУ |  | 14.06.2023 | методист,педагог- психолог, начинающие педагоги, педагоги-наставники | Аналитичес кий отчет |
| Организация проектной деятельности с детьми в летний период | Мастер-класс | 17.06.2023 | Педагог- наставник | 40мин (1 день) |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Оформление наглядной информации для родителей. | Консультация | 21.06.2023 | Педагог- наставник | 30 мин |
| Организация летней прогулки для детей | Совместное проведение | 28.06.2023 | Педагог- наставник имолодой педагог | 60 мин |
| Подведение итогов работы наставника. Отчет наставника о результатах работы с наставляемым.Рефлексивный анализ эффективностидеятельности педагога- наставляемого.Самооценка, приобретение опыта, осмысление своеголичностного потенциала | Рефлексия | 30.06.2023 | Куратор , педагог- наставник,педагог- психолог, начинающие педагоги. | 30 мин (1 день) |

* 1. Нормативное обеспечение

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 (ред. от 19.07.2018) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

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

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

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

 Приложение 1. Система оценки профессиональной деятельности молодого педагога

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | 1. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога.
2. Разработать содержание и методики проведения

внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога. |
| Виды комплексной оценки | 1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками).
2. Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).
 |
| Компоненты комплексной оценки | нормативно-ориентированный;* содержательно-целевой;
* организационно-технологический;
* мотивационно-личностный;
* контрольно-диагностический; • коррекционно- аналитический
 |
| Критерии | * реализация нормативно-правового и документационного обеспечения;
* соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования;
* создание образовательной среды;
* деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности;
* результативность образовательного процесса;
* коррекция педагогической деятельности
 |
| Методы | * изучение документов;
* анализ;
* самооценка, самоанализ;
* мониторинг;
* тестирование;
* анкетирование;
* беседа;
* наблюдение;
* контроль;
 |
| Уровни профессионализма | репродуктивный (технологический);* конструктивный (эвристический);
* исследовательский (креативный)
 |
| Результаты | Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога.* Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса
 |

**Приложение 2. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы**

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** |  | Оценка (по шкале от 1 до 5) |
| **1** | Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков? |  |
|  | Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог? |  |
|  | В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний? |  |
|  | В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков? |  |
|  | Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству? |  |
|  | Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога? |  |
|  | Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:- помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;* освоение практических навыков работы;
* изучение теории, выявление пробелов в знаниях;
* освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства
 |  |
| **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 возникновениянеобходимости; |  |
|  | - поэтапный совместный разбор практических заданий |  |

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:

Приложение 3. Анкета для молодого педагога

Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
* Да
* Нет
* Частично
1. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?
2. 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)
1. 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)
1. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
* cамообразованию;
* практико-ориентированному семинару;
* курсам повышения квалификации;
* мастер-классам;
* творческим лабораториям;
* индивидуальной помощи со стороны наставника;
* школе молодого педагога;
* другое (допишите)
1. Если бы вам предоставили возможность выбора практик ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
* типы занятий, методика их подготовки и проведения;
* методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе - приемы активизации познавательной деятельности воспитанников;
* оценка достижений воспитанников, динамики развития;
* психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
* урегулирование конфликтных ситуаций;
* формы работы с родителями; - формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками;
* другое(допишите)

Приложение 4. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: (Ф.И.О.) Наставник: (Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале: 3 – высокий уровень развития навыка;

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Прогностические навыки | **Оценка** |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждомребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО | **1** | **2** | **3** |
| **2** | Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениямвоспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО |  |  |  |
| **3** | Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательнойобласти ООП ДО |  |  |  |
| **4** | Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей |  |  |  |
| **5** | Умеет планировать деятельность детей и ненарушать свободу выбора ребенка |  |  |  |
|  | **Организаторские и коммуникативные навыки** |
| **1** | Умеет организовывать собственнуюдеятельность по выполнению годового плана |  |  |  |
| **2** | Умеет находить себе помощников средиколлег и направлять их усилия |  |  |  |
| **3** | Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоенияООП ДО |  |  |  |
| **4** | Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом исверстниками |  |  |  |
| **5** | Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которыепрописаны в ООП ДО |  |  |  |
|  | Умеет подходить к воспитаннику с верой вего лучшие качества |  |  |  |
|  | Умеет сочетать требования к детям иродителям с глубоким уважением к ним |  |  |  |
|  | **Аналитические навыки** |
| **1** | Умеет анализировать свою работу исоотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО |  |  |  |
| **2** | Умеет комплексно анализироватьдеятельность детей и уровень их навыков |  |  |  |
| **3** | Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе |  |  |  |
| **4** | Умеет перестраивать свою деятельность всоответствии с новыми условиями и задачами |  |  |  |

Вывод: обладает достаточной (недостаточной)

компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя.

Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на уровне.

Рекомендации: В дальнейшем необходимо продолжать

Развивать навыки, в особенности навыки

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

Молодой специалист (фамилия, имя, отчество) Образование Профессия (должность)

Периоды наставничества с « 2022 г. по « » 2023 г. Заключение о результатах работы по наставничеству

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

Рекомендации:

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

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: