

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
города Когалыма «Колокольчик»

# **ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ**

(ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ)

педагог-наставник:

Ситдикова Динара Закуановна

наставляемый педагог:

Се

Когалым, 2023 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Пояснительная записка	4
2.	Цель и задачи	5
3.	Ожидаемые результаты	5
4.	Перспективный план работы с педагогом	6
5.	Содержание деятельности	7
6.	Формы и методы контроля	8
7.	Список используемой литературы	9
8.	Приложение	10

## Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

**Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации.

### **Задачи:**

- обеспечить полноценную адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
- адаптировать молодого педагога к корпоративной культуре, приобщить к лучшим традициям коллектива общеобразовательной организации, правилам поведения в ОО, сознательному и творческому отношению к выполнению своих должностных обязанностей;
- совместно планировать работу с молодым педагогом по включению его в профессиональную деятельность.

### **Актуальность модели наставничества**

Проблема молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут соответствовать профессиональному стандарту педагога дополнительного образования, очень актуальна в нашем учреждении, учитывая направленность нашего учреждения. От

того, насколько хорошо педагоги сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит качество образования. Становление педагога – достаточно сложный процесс и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном плане,

**В поисках путей решения** этой проблемы, мы рассматриваем наставничество, как универсальную модель построения отношений внутри нашей организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метанавыков и ценностей. Наставник способен стать для подопечного человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации.

С помощью технологии наставничества участники образовательного процесса могут получить опыт, знания, навыки, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи (учебные материалы, система классов, самостоятельная работа и проектная работа, формализованное общение). Это чрезвычайно важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами: прямой передачей жизненного опыта от человека к человеку, доверительными отношениями, взаимообогащающими отношениями, полезными для всех участников наставничества.

Наставничество играет одну из ведущих ролей в реализации национального проекта «Образование». К 2024 году не менее 70% обучающихся педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Персонализированная программа наставничества «Педагог-педагог» определяет взаимодействие наставника и наставляемого на индивидуальной основе. Запланированы промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч: ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Режим работы: онлайн, очный, смешанный.

### ***Ожидаемые результаты***

- компетентность наставляемого педагога относительно современных требований к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, ведение документации.
- умение разработать конспекты и организовать НОД в соответствии с требованиями к организации образовательного процесса;
- наличие представлений о формах работы с родителями (законными представителями);
- овладение методическими основами проведения педагогической диагностики;
- использование молодым педагогом проектной деятельности;

Важным компонентом индивидуального образовательного маршрута наставничества является план мероприятий:

*Перспективный план организации работы с молодым педагогом*

<b>№ п/п</b>	<b>Тема</b>	<b>Цель</b>	<b>Месяц</b>
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Создание индивидуального плана развития молодого педагога (далее – ИПР)	Сентябрь
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Изучение федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для ДОУ. Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: - изучение рабочей программы; - составление календарного плана; - плана по самообразованию; - подбор методической литературы.	
3.	Организация утреннего приема детей (взаимодействие с родителями)	Оказание помощи в организации утреннего приема детей и проведение индивидуальных бесед с родителями воспитанников.	Октябрь
4.	Форма взаимодействия с семьей (родительские собрания)	Помощь в выборе возможных тем родительского собрания на начало учебного года и участие молодого педагога в его подготовке.	
5.	Проведение мониторинга освоения основной образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с методами проведения педагогической диагностики, анализ и обобщения полученных данных.	Ноябрь
6.	Составление конспектов ООД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Методические рекомендации по составлению конспектов и умение эффективного использования дидактического материала в работе с детьми.	
7.	Проведение открытого занятия ООД наставником.	Овладение приемами планирования каждого этапа организованной образовательной деятельности (далее – ООД).	Декабрь
8.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Оказать помощь в анализе РППС в группе в соответствии с требованиями ФГОС ДО.	
9.	Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Оказание помощи в оформлении родительских уголков и создание группы в Ватсап для информирования родителей о жизни группы.	Январь

10.	«Домашнее задание» подготовка консультации для родителей.		
11.	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.	Познакомить педагога с возможными ситуациями в работе с детьми и стилями педагогического общения с ними.	Февраль
12.	Посещения ООД и режимных моментов молодого педагога.	Закрепление стилей педагогического общения с детьми.	
13.	Консультация на тему: «Проектная деятельность в ДОУ»	Сформировать представление молодого педагога о возможности использования проектов в образовательном процессе с детьми.	Март
14.	Совместное создание проекта	Практическое применение проектной деятельности в работе с детьми.	
15.	Формы работы по физическому развитию детей и укреплению их здоровья (прогулка, зарядка, гимнастика, закаливающие мероприятия)	Оказание помощи в организации мероприятий для физического развития детей.	Апрель
16.	Работа с родителями, направленная на укрепления здоровья детей.	Установление сотрудничества педагога и семьи в вопросах ЗОЖ.	
17.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Определить степень профессионального роста молодого педагога.	Май
18.	Обсуждение итогов и плана на будущий учебный год.	Разработка плана работы на будущий год.	

## Содержание деятельности

### Формы работы педагога-наставника с молодым педагогом:

- Беседа;
- наблюдение;
- консультации;
- взаимопосещения занятий, режимных моментов;
- личный пример;
- обучение на рабочем месте;
- анализ педагогических ситуаций;
- семинары-практикумы;
- анкетирование педагога;

### Формы и методы контроля

Сроки	Какие знания, умения, навыки контролируются	Форма контроля	Методы контроля
сентябрь	Умение составлять календарный план работы, плана по самообразованию, подобрать методическую литературу, заполнять таблицу посещаемости.	Тематический персональный	Наблюдение Анализ Практическое задание
ноябрь	Умение взаимодействовать с родителями (законными представителями)	Тематический персональный	Наблюдение Анализ Практическое задание
январь	Умение разработать конспекты ООД	Тематический персональный	Наблюдение Анализ Практическое задание
март	Умения применять проектную деятельность.	Тематический Персональный	Анализ проекта Практическое задание
май	Умение анализировать степень профессионального роста.	Персональный	Анализ

## Список используемой литературы

1. «Мониторинг в детском саду». Научно-методическое пособие под ред. А.Г. Гогоберидзе, 2011г
2. «Дошкольная педагогика с основами методик воспитания и обучения», под ред. А.Г. Гогоберидзе, О.В. Солнцевой, 2016г.
3. «От рождения до школы. Примерная основная общеобразовательная программа дошкольного образования», под ред. Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, М.А. Васильевой – 2010г.
4. Дронь А.В., Данилюк О.В. «Взаимодействие ДОУ с родителями дошкольников» - СПб., 2011г.
5. «Давайте поиграем», под ред. А.А. Столяра, 2002г
6. Губанова Н.Ф. «Развитие игровой деятельности». Система работы в первой младшей группе детского сада. – М.: МОЗАИКА-СИНТЕЗ, 2012
7. Алямовская В.Г., Петрова С.Н. «Игровая среда в группах детского сада в контексте ФГОС дошкольного образования». Практическое пособие для воспитателей, 2014.
8. Журнал «Детский сад: теория и практика»
9. «Педагогика детей раннего возраста», Галигузова Л.Н., 2007г. *Полякова М.Н.*
10. «Создание моделей предметно – развивающей среды в ДОУ», 2008г
11. Евдокимова Е.С. «Технология проектирования в ДОУ» - М.: ТЦ «Сфера», 2008г

**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 \_\_\_\_\_

Форма наставничества: «Педагог – педагог»

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог-педагог». Ролевая модель: «опытный педагог-молодой специалист».

	Тема	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога Ведение пед. документации.	сентябрь	Изучение нормативно-правовой базы.	Профессиональные проблемы выявлены. Нормативно – правовая база изучена.	5
	Организация утреннего приема детей. Форма взаимодействия с семьей (родительское собрание)	октябрь	Умение организовывать утренний прием детей. Проведение родительского собрания.	Организация утреннего приема соответствует требованиям ДОУ. Родительское собрание проведено по плану.	
Раздел 2. Направления профессионального развития педагогического работника					
Раздел 3. Подведение итогов					

Подпись наставника \_\_\_\_\_

Подпись наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.