
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Когалыма «Колокольчик»

**Программа наставничества
«Успешный педагог»**

Разработчик:
Ситдикова Динара Закуановна

г. Когалым, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	2
1.1. Актуальность.....	3
1.2. Проблема.....	3
1.3.Методологическая обоснованность программы.....	3
1.4.Практическая значимость программы.....	4
1.5.Взаимосвязь целей и задач с содержанием и результатами реализации программы.....	4
2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.....	5
2.1. Содержание деятельности наставника и наставляемого.....	5
2.2. Сроки реализации.....	5
2.3. Промежуточные и планируемые результаты.....	6
2.4.Условия наставничества и обучения.....	6
2.5. Система работы с молодым педагогом.....	7
2.6. Перспективный план работы педагога-наставника с молодым специалистом на 3 года..	7
2.7. Формы работы педагога-наставника с молодым педагогом.....	13
3.ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	15
4. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.....	16
5. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.....	17
6. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	19
7. ИНСТРУМЕНТАРИЙ.....	20

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Слагаемые педагогического успеха» (далее Программа) разработана на основе и в соответствии со следующими нормативно – правовыми документами:

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 года) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
- Письмо Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов».
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021).
- Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
- Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 27.11.2020г. № 10-П-1792 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Письмо Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 07.10.2020 № 10-Исх-10268 о направлении методических рекомендаций по организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет. Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 22.07.2021 № 10-П-1000 «Об утверждении Положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
- Приказ Департамента и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.11.2019 г. № 1533 «Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника».
- Приказ управления образования Администрации города Когалыма от 23.03.2022 №11-Пр-230 «Об утверждении Плана мероприятий (дорожной карты) внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Когалыма в 2022 году».
- Приказ управления образования Администрации города Когалыма от 08.04.2022 №11-Пр-285 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Когалыма».
- Положение о наставничестве в МАДОУ «Колокольчик».
- Приказ МАДОУ «Колокольчик» о внедрении целевой модели наставничества.

Актуальность программы:

В современной системе образования педагог занимает важную позицию, поэтому приоритетное направление в структуре педагогической подготовки занимает проблема профессионального становления и компетенции. Общество предъявляет повышенные требования к качеству подготовки специалистов дошкольного образования: они должны не только глубоко овладеть системой наук о человеке, закономерностях его физического, нравственного, психического, умственного развития, но и научиться применять эти знания в практической деятельности. Как показывает анализ действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, опытным педагогом –наставником.

Период вхождения в профессиональную среду специфичен своей напряженностью, важностью для личностного и профессионального развития начинающего педагога. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал.

Молодой специалист входит в новую социальную среду. Непростой задачей для молодого педагога является необходимость сочетания профессионального и социального приспособления к новой среде. Высокую эффективность его дальнейшего труда обеспечивает успешная адаптация за короткий период. Затрудненная, затянувшаяся адаптация оказывает не только негативное психоэмоциональное воздействие, но приводит к снижению качества образования и взаимодействия с участниками образовательного процесса и, в конечном итоге, к ухудшению профессиональных показателей деятельности педагога. Поэтому своевременное оказание реальной поддержки и помощи молодому специалисту становится актуальной задачей в условиях модернизации системы образования.

Проблема:

Очень часто в дошкольные учреждения приходят специалисты, не имеющие специального дошкольного педагогического образования. Почти все молодые педагоги убеждены, что они вооружены знаниями, умениями, и только первый день работы в детском саду выявляет реальную картину их подготовки.

Практика показала, что многие молодые специалисты имеют достаточно большой объём теоретических знаний, но совсем не имеют опыта практической работы. Молодые педагоги, приходящие в дошкольное учреждение сталкиваются с разными проблемами: адаптации в новом коллективе, ведения разного рода документов, организации образовательной деятельности, написании планов, конспектов, наблюдаются трудности в грамотном применении знаний в практической деятельности. Исходя из этого, возникла необходимость поиска форм работы с молодыми педагогами для обеспечения их скорейшего профессионального роста.

Особенностью труда начинающих воспитателей является то, что они в первый же день выполняют в полном объёме все должностные обязанности и несут ответственность наряду с опытными педагогами, имеющими многолетний стаж работы. Те педагоги, которые не получают в первый год своей работы поддержку коллег и администрации, чувствуют себя неуверенно, приходит разочарование, бывают случаи, когда педагоги уходят из профессии навсегда. Чтобы этого не произошло воспитателю необходимо оказывать всестороннюю поддержку и помощь. Поэтому всё чаще в дошкольных учреждениях стала использоваться такая форма работы, как наставничество.

Методологическая обоснованность программы:

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи.

В российской современной педагогической науке наставничество также достаточно хорошо обосновано:

- Теоретическая база системы наставничества: разработки известных педагогов XIX века - Н.Н. Булич, Н.А. Корф, Л.Н. Модзалевский, С.А. Рачинский, Д.И.Тихомиров и др.
- Сущность понятия «наставничество»: труды С.Я. Батышева, С.Г. Вершловского, Л.Н. Лесохиной, В.Г. Сухобской и др.
- Значимость наставничества в профессиональной деятельности: работы Ю.В.Кричевского, О.Е. Лебедева, Ю.Л. Львовой, А.А. Мезенцева, Н.В. Немовой, В.А. Сухомлинского и др.
- Оказание помощи начинающему педагогу и создание условий для его профессионального становления: работы Т.Г. Браже, В.М. Лизинского, Л.В. Масловой, И.В. Крупиной, Ю.Н. Кулюткина, А.П. Ситник, Т.В. Шадринной и др. Международные и российские исследования показывают, что процесс наставничества будет эффективным, если он концептуально и методологически проработан и представляет собой целостную систему деятельности с четко определенной целью, логической структурой (объект, субъект, формы, средства, методы, результат) и временем, необходимым для ее осуществления.

Практическая значимость программы заключается в планомерной и системной работе, а также в конкретной практической цели этой работы.

Достижением цели программы будет являться результат наставничества:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства молодого педагога, его следование общим целям и интересам дошкольного учреждения;
- во-вторых, развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике дошкольного учреждения.

Цель: Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

Задачи:

1. Способствовать успешной социально-педагогической адаптации молодого педагога.
2. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
3. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.
5. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.
6. Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.
7. Формировать умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной деятельности.

Взаимосвязь целей и задач с содержанием и результатами реализации программы предусматривает успешную адаптацию молодого педагога в должности. Ускорится процесс профессионального становления педагога. Формируется индивидуальный стиль творческой деятельности молодого педагога, потребность в непрерывном самообразовании. Приобретет опыт работы с детьми, коллегами, родителями. Научится грамотно применять знания в практической деятельности. Научится самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности и нести ответственность наряду с опытными педагогами.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Содержание деятельности наставника и наставляемого.

Наставничество рассматривается как:

- Адаптация молодого педагога. Оказание необходимой помощи начинающему педагогу в преодолении профессиональных и психологических затруднений в процессе адаптации.
- Методическое сопровождение молодого педагога в организации образовательного процесса. Работа над этим разделом программы предполагает изучение молодым специалистом нормативно-правовой базы, знакомство с документацией образовательного учреждения; реализуемых программ в области образования, изучение вопросов составления рабочих программ, посещение и анализ НОД и других мероприятий, проводимых педагогами и т.д.

Программа способствует становлению профессионализма:

- вхождению в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческую самореализацию;
- вхождение в самостоятельную профессиональную деятельность;
- развитие профессиональной карьеры;

2.2. Сроки реализации.

Срок реализации Программы - 3 года. (Решение о продлении программы может быть принято с учетом потребности в данной программе).

Наставничество выстроено в три этапа:

I этап – Подготовительный

- Изучение пакета нормативных документов по реализации Программ.
- Подбор методической литературы для изучения.
- Проведение психологического тестирования молодого педагога с целью выявления профессиональных затруднений.
- Составление и утверждение плана работы с молодым педагогом с учетом индивидуальных затруднений и предложений.

II этап –Реализационный включает:

- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление перспективного плана работы.
- Изучение опыта работы педагогов своего учреждения и других ДОУ.
- Совместные показы с детьми режимных моментов и посещение режимных моментов в разных возрастных группах.
- Совместные просмотры и обсуждение образовательной деятельности, использование приемов и методов.
- Систематическое педагогическое просвещение молодого педагога, используя различные формы и методы.
- Привлечение молодого педагога к проведению диагностического обследования детей в начале и в конце учебного года.
- Изучение необходимой литературы с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
- Обучение педагога правильному ведению документации.
- Своевременное решение конфликтных ситуаций.
- Создание методической копилки педагога.

III этап – реализации программы – итоговый

- Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога;
- Определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Результат работы наставника и молодого специалиста:

- Оказана необходимая помощь и поддержка на этапе вхождения в новый коллектив и профессию.
- Построена система работы, совместная деятельность молодого педагога и наставника и администрации учреждения;
- Самостоятельно и качественно выполняет возложенные обязанности по занимаемой должности;
- Применяет эффективные формы и методы в работе, которые способствуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста;
- Молодой специалист ведет работу по самообразованию, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, проводить анализ возникающих ситуаций в работе с детьми;
- Формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний у молодого педагога, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс;

Таким образом, систематическая и планомерная работа по повышению профессиональной компетентности молодого педагога позволяет быстро адаптироваться к работе в ДОО, избежать неуверенности в собственных силах, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

2.3. Промежуточные и планируемые результаты.

Для молодого педагога:

- Адаптация молодого педагога в образовательном учреждении.
- Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.
- Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
- Совершенствование приемов, методов работы.
- Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
- Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

Для наставника:

- Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт.
- Расширяется набор используемых на практике инструментов передачи знаний и опыта.
- Рост самооценки наставника.

Для Учреждения:

- Сокращает срок адаптации молодого педагога.
- Способствует стабильному профессиональному росту молодого педагога.
- Создает благоприятную среду для саморазвития педагога.
- Способствует развитию навыков коммуникаций.
- Улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

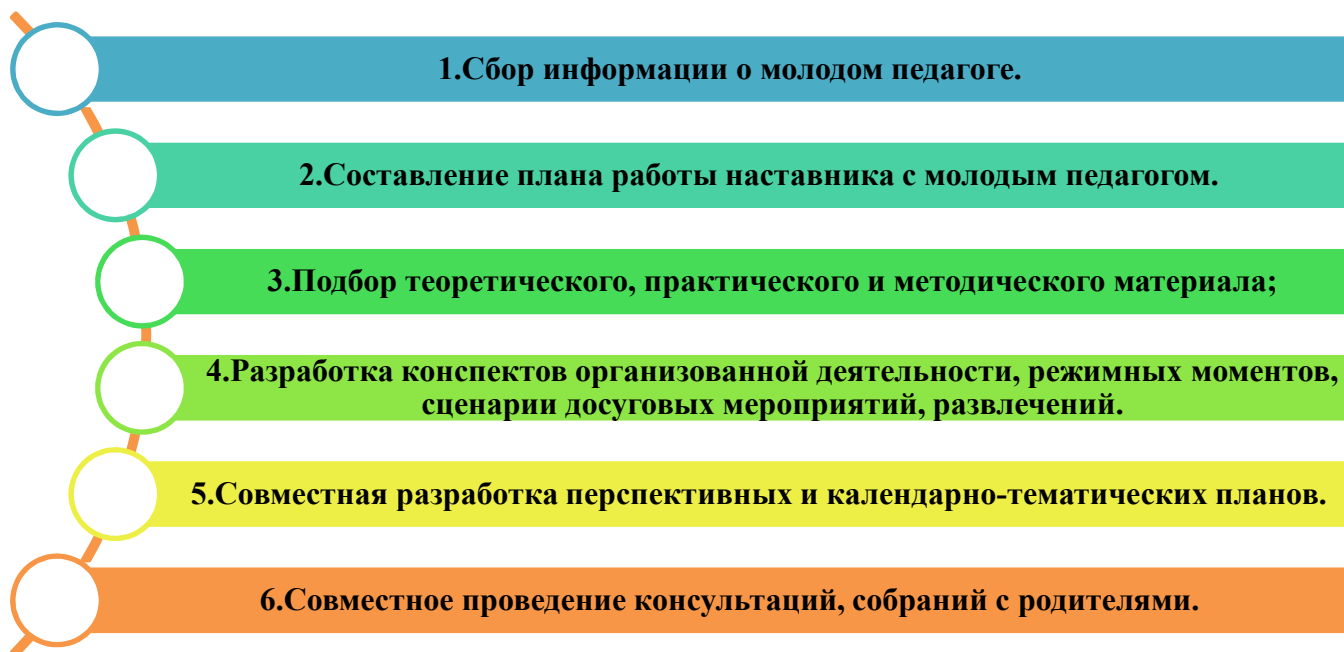
2.4. Условия наставничества и обучения.

Для качественной организации наставнической деятельности в ДОО необходимо соблюдать основные условия:

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.

2.5 Система работы с молодым педагогом.

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



2.6. Перспективный план работы педагога-наставника с молодым специалистом на 3 года.

2021-2022 учебный год.		
<i>Тема</i>	<i>Содержание работы</i>	<i>сроки</i>
«Педагогическая гостиная»	Беседа, наблюдение, вводная анкета для молодого педагога	Сентябрь
Знакомство с детьми, родителями.	Знакомство молодого специалиста с группой, правилами внутреннего распорядка. Консультация: «Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников» Заповеди молодого педагога.	Сентябрь
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение основных документов, регламентирующих деятельность ДОУ. Консультация по ведению документации педагогов.	Октябрь
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе согласно требованиям ФГОС.	Обсуждение принципов построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала. Участие молодого специалиста в оформлении развивающих зон.	Ноябрь
Организация непосредственной образовательной деятельности согласно требованиям ФГОС ДО.	Консультация «Методика проведения НОД». Структура НОД. Совместная разработка конспектов НОД. Посещение НОД, с целью выявления профессиональных затруднений.	Ноябрь
Организация прогулок с воспитанниками.	Ознакомление с содержанием работы и методикой организации прогулок.	Декабрь
Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Эффективное	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Мастер-класс «Разработка и	Декабрь

использование дидактического материала в работе.	использование дидактического материала в работе с детьми».	
Посещение образовательной деятельности проводимых молодым педагогом.	Анализ и оценка результативности проведения непосредственно-образовательной деятельности. Самоанализ образовательной деятельности. Классификация типов занятий. Виды нетрадиционных занятий.	Январь
Организация деятельности во второй половине дня (подъем детей, организация индивидуальной работы, игровой и самостоятельной деятельности детей, общение с детьми и родителями и т. д.): Индивидуальный план профессионального становления.	Консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми группы во второй половине дня». Анализ организации деятельности во второй половине дня Анкетирование «Диагностика адаптации молодого воспитателя к профессиональной деятельности в детском саду» Участие молодого специалиста в мероприятиях, проводимых в рамках ДОУ, посещение методических объединений воспитателей. Педагогическое самообразование.	Февраль
Организация и проведение сюжетно-ролевой игры.	Обмен опытом по проведению сюжетно-ролевых игр с детьми 2 младшей группы. Рекомендации, анализ игр проводимых молодым специалистом.	Март
Самообразование педагога.	Помощь в определении темы и заполнении плана по самообразованию. Подбор методической литературы.	Март
Содержание работы и методика организации режимных моментов	Консультация «Формы и методы, используемые при организации режимных моментов».	Апрель
Игровая деятельность в развитии дошкольников.	Консультация: «Руководство развитием игровой деятельности детей». Взаимопосещение режимных моментов (Игровая деятельность детей). Знакомство с новыми игровыми технологиями и способами их использования в работе с детьми в течении учебного года. Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей.	Апрель
Итоговое педагогическое обследование детей на конец учебного года. Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста.	Консультация: «Организация педагогической диагностики усвоения программного материала воспитанниками группы. Совместное составление аналитической справки по результатам диагностики. Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения. Анкета для молодого педагога	Май

<p>Методические рекомендации наставника</p> <p>Подготовка к летне-оздоровительному периоду.</p> <p>Подведение итогов работы.</p>	<p><i>(Текущая диагностика)</i></p> <p>Способствование созданию положительного эмоционального фона. Методическая помощь в составлении и отчетов о проделанной работе.</p> <p>Планирование необходимой индивидуальной работы на летний оздоровительный период.</p> <p>Самоанализ молодого специалиста.</p>	
«Копилка педагогических идей»	Подборка методического материала молодым педагогом для использования в работе.	В течение учебного года
Контроль профессиональной деятельности молодого специалиста	Контроль за составлением календарного планирования образовательной работы в группе, разработке конспектов и проведением НОД, режимных моментов.	В течении года
2022-2023 учебный год.		
<p>Подготовка группы к новому учебному году.</p> <p>Оформление документаций группы.</p> <p>Педагогическое обследование детей в начале учебного года.</p>	<p>Совместное составление рабочих программ для средней группы.</p> <p>Изучение целей и задач годового плана ДОУ.</p> <p>Практикум «Помощь в проведении мониторинга».</p> <p>Изучение методик проведение и обследования воспитанников.</p>	Сентябрь
<p>Уголок для родителей.</p> <p>Родительское собрание .</p> <p>Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями.</p>	<p>Участие молодого педагога в подготовке материала для родителей, в оформлении «Родительского уголка».</p> <p>Подбор психолого-педагогической информации для родителей.</p> <p>Рекомендации по содержанию родительского уголка.</p> <p>Составление перспективного плана работы с родителями.</p> <p>Совместная подготовка и проведение родительского собрания.</p>	Октябрь
<p>Посещение образовательной деятельности молодого специалиста с целью выявления профессиональных затруднений.</p> <p>Открытые просмотры занятий, участие в семинарах и мастер-классах.</p>	<p>Анализ психолого-методической литературы.</p> <p>Выявление затруднений, консультация, оказание помощи и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>Памятка для молодых специалистов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»</p>	Ноябрь
<p>Педагогические ситуации, общение с детьми.</p> <p>Индивидуальная работа с детьми.</p>	<p>Взаимопосещение образовательной деятельности и режимных моментов.</p> <p>Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.</p> <p>Мастер-класс «Организация индивидуальной работы с детьми».</p>	Ноябрь

	Совместное составление плана индивидуальной работы с детьми.	
Проектная деятельность с детьми средней группы	Консультации: «Использования проектной деятельности в работе с детьми средней группы» Разработка проекта по познавательно исследовательской деятельности. Подбор методической литературы и необходимого материала по данной теме. Практикум «Методика проведения совместных мероприятий и праздников» Составлению сценариев совместных мероприятий с детьми и родителями.	Декабрь
Познавательно- исследовательская деятельность с детьми средней группы. Формы и методы образовательной деятельности по разделу «Познавательно-исследовательская деятельность»	Консультация «Познавательно-исследовательская деятельность с детьми средней группы». Совместное изучение литературы по данной тематике. Составление картотек по познавательно-исследовательской деятельности.	Декабрь
Самообразование воспитателя	Формы самообразования. Анализ плана по самообразованию молодого педагога. Консультация «Как планировать работу над методической темой на год».	Январь
Использование ИКТ в работе с детьми и родителями.	Обмен опытом «Использование современных технологий в воспитательном процессе». Обучение составлению презентаций и использование в образовательной деятельности.	Январь
Подготовки воспитанников к участию в конкурсах.	Подбор методической литературы по подготовке воспитанников к конкурсам. Памятка «Развитию творческого потенциала личности ребенка».	Февраль
Методика проведения организованной образовательной деятельности по художественно – эстетическому развитию. Рисование в средней группе.	Рекомендации методической литературы по художественно – эстетическому развитию. Рисование в средней группе. Консультация по составлению конспекта НОД по художественно – эстетическому развитию. Составление картотеки игр по художественно – эстетическому развитию.	Март
Повышение профессионального мастерства	Систематизация наработок в профессиональной деятельности молодого специалиста. Участие в профессиональных конкурсах различного уровня.	Март
Педагогическая диагностика воспитанников.	Практикум: «Методика проведения обследования, критерии и показатели»	Апрель

	Разработка и анализ анкет, опросников и тестов для родителей, составление методических рекомендаций.	
Имидж педагога, педагогическая этика- - в работе с родителями; - в работе с детьми; - в работе с коллегами.	Консультация «Секреты мастерства». Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми Беседа по вопросам педагогической этики, культуры и т.д.	Апрель
Выявление затруднений в работе молодого педагога	Анализ опыта работы, трудности, успехи, в профессиональной деятельности. -Анкета для молодого педагога (<i>Текущая диагностика</i>) - беседа;	Май
«Копилка педагогических идей»	Накопление материала молодым специалистом для использования в работе, участие в конкурсах, участие в работе методического объединения воспитателей.	В течении года
Взаимопосещение непосредственно-образовательной деятельности	Оказание методической и практической помощи в овладении методами и приемами воспитания и образования детей	В течении года
Контроль профессиональной деятельности молодого специалиста	Контроль за составлением календарного планирования образовательной работы в группе, разработке конспектов и проведением НОД, режимных моментов.	В течении года
2023-2024 учебный год.		
Выявление знаний и затруднений у молодого педагога в процессе воспитательно-образовательной деятельности в начале года. Разработка дополнительной общеобразовательной программы молодым педагогом. Составление планов.	Анкетирование «Диагностика профессионального становления молодого воспитателя». Консультации и ответы на интересующие вопросы. Разработка дополнительной общеобразовательной программы по театрализованной деятельности для детей старшей группы. Изучение целей и задач годового плана ДОУ. (Подбор методической литературы, составление конспектов занятий.)	Сентябрь
Методы и приемы развития познавательного интереса у дошкольников. Формирование портфолио молодого специалиста	Консультация «Игры, способствующие познавательному развитию старшего дошкольного возраста» Систематизация накопления материалов молодым специалистом использованных в профессиональной деятельности.	Октябрь
«Копилка педагогических идей»	Участие молодого педагога в смотре-конкурсе «Лучшая разработка	Ноябрь

Обобщение педагогического опыта педагогов	дидактической игры по нравственно-патриотическому воспитанию». Информирование (инструктирование) молодого педагога по разработке дидактических игр для участия в конкурсе. Консультация «Технология описания опыта». Создание презентации.	
Сетевые технологии (знакомство с образовательными порталами и сайтами, создание собственной страницы на сайте) Аттестация. Требования к квалификации	Мастер-класс «Создании персонального сайта». Консультация по подготовке материала на персональном сайте. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Декабрь
Создание условий для интеграции различных видов детской творческой деятельности.	Консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми в вечерние часы».	Январь
Профессиональный рост педагога. Курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, активное участие в профессиональных конкурсах	Рекомендации по подбору курсов повышения квалификации, вебинаров, конференций, семинаров. Помощь в подготовке педагога для участия в конкурсах.	Февраль
Анализ педагогической деятельности молодого педагога	Методика проведения обследования. Коррекция педагогической деятельности	Март
«Педагогическое мастерство» Участие в конкурсах. Открытый показ НОД молодым педагогом.	Участие молодого специалиста в смотр-конкурс на лучшее дидактическое пособие по познавательной – исследовательской деятельности для детей старшей группы. Практикум по разработке дидактических пособий в соответствии с возрастом детей. Показ открытого НОД молодым педагогом в рамках ДОУ. Практическая помощь, рекомендации по разработке конспекта НОД.	Апрель
Подведение итогов работы. Написание отчетов по самообразованию Анализ деятельности педагога – наставника по работе с молодыми педагогами.	Анализ выступлений на различных уровнях. Выявление ошибок и недочетов. Консультация «Алгоритм составления самоанализа молодого специалиста». Совместное обсуждение и подготовка к выступлению. Обсуждение и составление годовых отчетов.(Самообразование молодого педагога, по наставничеству.)	Май
Взаимопосещение непосредственно-образовательной деятельности	Оказание помощи в овладении методами и приемами воспитания и образования детей.	В течении года
Контроль профессиональной деятельности молодого специалиста	Контроль за составлением календарного планирования образовательной работы в группе, разработке конспектов и проведением НОД, режимных моментов.	В течении года

2.7 Формы работы педагога-наставника с молодым педагогом

1. *Индивидуальные задания и поручения* по изучению опыта 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 личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. *Индивидуальная помощь* в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. *Личный пример наставника.*

Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Формы работы

Традиционные формы работы:

- Беседы;
- Опрос;
- Анкетирование;
- Консультации;
- Контроль организации воспитательно-образовательного процесса в группе;
- Взаимопосещение и обсуждение занятий и режимных моментов;
- Информирование (инструктирование);
- Создание развивающей предметно – пространственной среды в группе;
- Подготовка открытого показа НОД;
- Самостоятельная разработка и проведение родительского собрания;
- Проведение педагогической диагностической диагностики детей в группе;

Нетрадиционные формы работы:

- Корпоративное мероприятие «Добро пожаловать»;
- Психологические тренинги;
- Взаимодействие с молодым педагогом, реализация индивидуального маршрута;
- Мастер-классы;
- Семинары-практикумы;
- Создание своего сайта в образовательной соцсети;
- Участие в инновационной деятельности ДОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса).
- Создание презентаций для организованной деятельности с детьми.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Мониторинг в наставнической деятельности -это система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации деятельности.

Систематическое проведение мониторинга позволяет выявить, как реализуется программа наставничества, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

1 этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы «наставник-наставляемый».

Цели мониторинга: - оценка качества реализуемой программы наставничества;

- оценка эффективности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга: сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль реализации программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- оформление результатов.

2 этап мониторинга направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Цель мониторинга-влияние программы наставничества на участников;

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы - оценка динамики характеристик образовательного процесса;

- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий и внесение корректировок в все этапы реализации программы в соответствии с результатами; сравнение характеристик образовательного процесса на этапе внедрения и реализации программы; сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность и т.п.(Приложение 1)

3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.

Реализация программы «Наставничество в ДОУ» рассчитана на три учебных года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, заведующим ДОУ.

Методическая служба и заведующий ДОУ осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников.

Заведующий ДОУ 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 «Наставничество в ДОУ» представляются на итоговом педагогическом совете.

Участники системы наставничества ДОУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением заведующей ДОУ к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности,
- награждение почетной грамотой и др.
- поощрения, документов о достижениях, наставляемых и др. на сайте и страницах ДОУ в социальных сетях.

Руководство ДОУ также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в ДОУ через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ДОУ. Руководство ДОУ вправе применять иные метод нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

4. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.

Программно-методическое обеспечение:

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 11) [Электронный ресурс]
<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/>

Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [Электронный ресурс] <https://минобрнауки.рф>

Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал / Ю.А. Афонькина. – М.: Учитель, 2013. - 78 с

<https://педпроект.рф/проект-учитель-будущего/>

Материально-техническое обеспечение:

- Канцелярские товары
- Мультимедийная установка
- Компьютер
- Ноутбук
- Магнитофон
- Интерактивная электронная доска с сенсорным экраном
- Интерактивная установка
- книги и периодические печатные издания по повышению профессиональной компетентности педагогов;
- литература по проблемам возрастного развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

Кадровое обеспечение:

<i>Ф.И.О.</i>	<i>Должность</i>	<i>Уровень образования</i>	<i>Категория</i>	<i>Стаж работы по спец-ти</i>
Ситдикова Динара Закуановна	Учитель-логопед (наставник)	Высшее	Высшая квалификационная категория	21 г.
Личиева Диана Вахаевна	Воспитатель (молодой педагог)	Среднее специальное	-	2 г.

5. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адаптация персонала в образовательном учреждении. URL: <http://www.menobr.ru/materials/370/4712/#q1> (дата обращения: 28.08.2015)
2. Антропов В.А. Теоретико-методологический основы работы с молодыми специалистами // Вестник Уральского государственного технического университета. Екатеринбург: УПИ, 2010. № 6. С. 142-151.
3. Крылов А.В. Молодой специалист в образовании // Педагогическая диагностика. 2013. №4. С. 112-120.
4. Лукьяненко С.Б. Профессиональное становление молодого учителя // Справочник заместителя директора школы. 2010. № 11. С. 38-60.
5. Методическая поддержка молодых специалистов в условиях реализации ФГОС начального образования. URL: <http://www.menobr.ru/materials/46/54099/> (дата обращения: 19.08.2015)
6. Пискарева Ю.В. Соционика в адаптации персонала // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. 2009. № 12. С. 8-11.
7. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования». URL: http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2013/11/PR_1155.pdf (дата обращения 29.08.2015).
8. Социальная работа с молодыми специалистами: положения, памятки, тесты. URL: <http://lib.znate.ru/docs/index-225749.html> (дата обращения: 04.09.2015)
9. Шлаина В.М. Молодые специалисты: трудности адаптации после вуза // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. 2009. № 7. С. 22-23.
10. Цыпин П.Е. Особенности адаптации и наставничества с позиции соционики // Менеджмент и кадры. 2011. № 3. С. 8-11

ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. <https://iro86.ru/index.php/component/k2/itemlist/search?searchword=%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE&categories=>
2. https://iro86.ru/images/biblio/Setevoy_zurnal/7_11.pdf
3. http://uo.admkogalym.ru/index/celevaja_model_nastavnichestva/0-144
4. <https://ipk74.ru/upload/iblock/9a4/9a4d9619f6a47cb489f5c2807fb53e63.pdf?ysclid=l8im3ddnz9836830445>
5. <https://www.sev-iro.ru/files/18.01.2022-metodicheskie-rekomendatsii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-tselevoy-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-oo.pdf>

Анкета для педагога наставника
для анализа промежуточных результатов работы.

К вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат?	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 затрачено на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затрачено 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 выполнения заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов выполнения заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов выполнения 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:

« ____ » ____ 20 ____ г.

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.

№	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 ООПДО			
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 ООПДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООПДО			
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				
6	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
7	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
8	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООПДО			
9	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей Общаться с педагогами сверстниками			
10	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООПДО			
11	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
12	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
13	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООПДО			
14	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
15	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
16	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Выводы: _____ **Рекомендации:** _____

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 (*Текущая диагностика*)

Уважаемый педагог!

С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты.

Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам.

Нам очень важно знать ваше мнение.

Заранее благодарим Вас.

Ф.И.О. _____

1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (*в первое время работы в ДОУ*)?
Тревожность, неуверенность в своих силах .

Пессимизм, чувство собственной неполноценности.

Повышенная утомляемость, снижение работоспособности.

Страх перед воспитанниками.

Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки

Другое _____

2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

Да, изменилось в лучшую сторону

Да, изменилось в худшую сторону

Нет, осталось прежним

Затрудняюсь ответить

Другое _____

3. Что делается в образовательном учреждении для молодых педагогов?

Закрепление за молодыми преподавателями наставника - педагога

Консультации и помощь, оказываемые молодому со стороны наставника.

Оказывается помощь со стороны администрации образовательного учреждения

Другое _____

4. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?

Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности

Нет, трудностей практически не возникает

Затрудняюсь ответить.

5. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?

Неожиданное посещение занятия заведующим или старшим воспитателем;

Разговор с администрацией по поводу возникающих проблем;

Знакомство с родителями детей, проведение родительского собрания;

Индивидуальная беседа с родителями воспитанников по различным поводам; Взаимодействие с детьми в процессе организации непосредственно-образовательной деятельности; в процессе организации самостоятельной деятельности.

Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;

Разработка документации (*планирование, конспекты и т.п.*)

Другое _____

6. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да

Нет

Частично

7. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности

(*допишите*)? _____

—

8. Представляет ли для вас трудность (*да/нет*): подбирать для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их индивидуальные особенности _____ организовывать сотрудничество между детьми _____ подбирать оптимальные методы и приемы для проведения занятия _____ мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности _____ создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели деятельности _____ другое (*допишите*)

9. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение (*пронумеруйте в порядке выбора*): самообразованию, семинарам-практикумам, курсам повышения квалификации, мастер-классам, творческим лабораториям, индивидуальной помощи со стороны наставника, другое, (*допишите*)

Спасибо за сотрудничество!

Диагностика адаптации молодого воспитателя к профессиональной деятельности в МАДОУ.

Уважаемый педагог!

Данный опрос проводится с целью улучшения условий Вашей профессиональной деятельности. Убедительно просим Вас ответить на вопросы анкеты.

1. Нравится ли Вам работать в детском саду? Почему?

2. Чаще всего, с каким настроением Вы идете на работу? Почему?

- Хорошее
- Доброжелательное
- Удовлетворительное
- Плохое
- Безразличное

3. На Ваш взгляд, вы готовы к профессиональной деятельности? Почему?

4. Оцените уровень Вашей подготовки к профессиональной деятельности по пяти бальной системе _____

5. С какими трудностями Вы встретились в первое время своей работы?

6. В каком направлении профессиональной деятельности Вы испытываете затруднения?

- изучение возможностей, потребностей, интересов субъектов образовательного процесса;
- проектирование и организация условий для развития детей и повышения информированности родителей о деятельности группы;
- организация взаимодействия с детьми и родителями в педагогическом процессе детского сада;
- организация образовательного пространства для детей и родителей;
- организация процесса самообразования.

7. Какие условия созданы в саду педагогическим коллективом и администрацией, для того чтобы чувствовать себя на работе комфортно:

- своевременное методическое информирование
- удобное время работы методического кабинета
- помощь наставника и опытных педагогов
- четкое определение круга полномочий, должностных обязанностей
- доброжелательная атмосфера в коллективе

8. Как складываются Ваши отношения с коллективом?

- с первого дня не обращают внимание
- настроены не дружелюбно
- приняли доброжелательно
- оказывают моральную поддержку
- нашли общий язык
- оказывают практическую помощь:
- приглашают на занятия
- помогают решать педагогические задачи
- делитесь опытом друг с другом
- не нуждаетесь в помощи коллег

9. Кто помогает Вам в решении профессиональных трудностей и проблем?

- заведующая
- старший воспитатель
- наставник
- специалисты
- коллеги по обучению в колледже, вузе
- никто не помогает

10. Чаще всего заведующая, старший воспитатель, наставник приходят к Вам чтобы:

- отметить положительные результаты, похвалить
- найти недостатки в работе
- помогают разобраться в неудачах

5. Пытаетесь ли Вы решить выделенные Вами трудности, каким образом?

- рассчитываете на свой опыт и знания
- консультируетесь с наставником
- обращаетесь к старшему воспитателю
- ваш вариант _____

**Примерный индивидуальный план
траектории наставничества**

ФИО наставляемого / должность _____

ФИО наставника / должность _____

План работы на период с «__» _____ по «__» _____

Подведение итогов по данному плану «__» _____

№	Содержание (что конкретно посетить, освоить)	Цель/ планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении/ подпись наставляемого
1.				
2.				
3.				
4.				

Ознакомлен(а) _____ / _____

(подпись наставляемого)

Дата «__» _____ 20__ г.

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

Подпись наставника _____ / _____

Анкета для наставника

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен стажер. 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 наставником, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставник?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, стажер готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставника при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: <ul style="list-style-type: none">• 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: <ul style="list-style-type: none">• самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;• в основном самостоятельное изучение стажером 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 ДОУ:

Анкета для наставляемого

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 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.

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;

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.

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

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда.

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.

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

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

Отчет об итогах наставничества

Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с « _____ » _____ 20__ г.
по « _____ » _____ 20__ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

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

Рекомендации: _____

Наставник _____ (должность,
подпись, фамилия, инициалы наставника) « _____ » _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: _____
(подпись молодого специалиста)

**Памятка для молодых специалистов
«Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»**

Старайтесь:

- Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
- Растить профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.
- Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.
- Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.
- Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.
- Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.
- Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.
- Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты – в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.
- Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

Помните:

- «Терпение – дар Неба». Обладающий терпением, не унижится до раздражения.
- Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.
- Великая миссия женщины – нести в мир любовь, красоту и гармонию.
- Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.
- Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.
- Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.
- Не скупитесь на похвалу.
- Не создавайте конфликтных ситуаций.
- Следите за внешностью и поведением.
- Ваше отношение к работе, людям, предметам – образец для подражания.

Воспитывая детей, стремитесь:

- Любить ребенка таким, каков он есть.
- Уважать в каждом ребенке личность.
- Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.
- Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
- Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.
- Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.

- Поощрять стремление ребенка задавать вопросы. В детском саду запрещается:
- Кричать и наказывать детей.
- Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение.
- Приходить к детям с плохим настроением.
- Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.
- Оставлять детей одних.
- Унижать ребенка.