РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ

МУ КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА УЛАН-УДЭ

МАДОУ «Детский сад № 173 «РОСИНКА»

Юридический адрес: Республика Бурятия, 670002 г. Улан-Удэ, ул**.** Октябрьская, 12 «Б»Фактический адрес: 1 корпус - ул. Октябрьская, 12 «Б»,, Тел.: 8 (3012) 46-07-27, 8 (3012) 46-72-08

2 корпус - ул. Лимонова, 1 «а»: 8 (3012) 46-59-34

e – mail: rosinka1966@mail.ru

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОпедагогическмм советом МАДОУ «Детский сад №173 «Росинка»Протокол № 8 от 09.09.2021 | УТВЕРЖДАЮЗаведующий МАДОУ «Детский сад №173 «Росинка» Т.Г. Подтележникова |

# Программа организации наставничества

**в** МАДОУ «Детский сад №173 «Росинка».

г. Улан-Удэ

2021

|  |  |
| --- | --- |
| **Содержание** | **Страница** |
| **Раздел 1****Пояснительная записка** |
| **1.1.** | Актуальность и новизна программы | 3 |
| **1.2.** | Цели и задачи программы | 5 |
| **1.3.** | Планируемые результаты реализации программы | 5 |
| **1.4.** | Основные принципы Программы | 6 |
| **Раздел 2****Содержательный раздел** |
| **2.1.** | Этапы и сроки реализации программы | 7 |
| **2.2.** | Организационные основы наставничества | 8 |
| **2.3.** | Формы и методы работы с молодыми педагогами врамках внутрикорпоративного обучения | 9 |
| **2.4.** | Перечень программных мероприятий | 10 |
| **2.5.** | Механизм реализации программы | 10 |
| **2.6.** | Система контроля | 12 |
| **Раздел 3****Оценка эффективности реализации Программы** |
| **3.1.** | Оценка эффективности реализации Программы | 11 |
| **Заключение** | 12 |
| **Приложение** | 14 |

### РАЗДЕЛ 1.

**Пояснительная записка**

Программа организации наставничества разработана с учетом Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»; приказа Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; Национального проекта «Образования»; Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

### 1.1. Актуальность и новизна программы

*«Учитель и ученик растут вместе»*

*Конфуций*

В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

**Актуальность.** В практике работы любой дошкольной образовательной организации часты случаи, когда принятый на работу педагог — недавний выпускник вуза или колледжа, сдавший на высший балл все выпускные экзамены и защитивший дипломную работу в реальности испытывает большие трудности в начале своей профессиональной карьеры. Этот факт объясняется естественным процессом адаптации сотрудника к новым условиям перехода от учебной деятельности к трудовой или от одной профессии к другой, а также неким разрывом между теорией и практикой, т. е. по сути разницей в требованиях организаций, находящихся на разных ступенях образования, к компетентностям выпускника. Найти готового специалиста, который сможет приступить к работе без специально организованного сопровождения, почти невозможно. Молодые педагоги часто нуждаются в более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного образования, в освоении новых педагогических технологий. Это вовсе не означает низкое качество подготовки студентов в вузах и колледжах. Сами начинающие педагоги отмечают, что в процессе освоения профессии часть информации ими сознательно упускалась, поскольку они на тот момент считали ее ненужной.

Но уже в первые дни пребывания в дошкольном образовательном учреждении не в качестве гостя – практиканта, а работника они существенно меняют мировоззрение, расставляют иные приоритеты, формируют новые интересы.

Если вовремя не помочь и не подержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъёма и эйфории неминуемо начнутся конфликты. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. И именно поэтому, целенаправленно управлять процессом развития личности молодых педагогов должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

**Наставничество** – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

**Наставник** – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.

**Молодой педагог** – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

В МАДОУ «Детский сад №173 «Росинка» (далее по тексту – ДОУ) это:

* Педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;
* Педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3 лет;
* Педагоги, не имеющие квалификационной категории.

Использование системы наставничества в ДОУ позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.

### Цели и задачи программы

**Цель:** организация работы по обеспечению помощи и поддержки начинающим педагогам в становлении их профессиональной компетенции в условиях реализации ФГОС ДО.

### Задачи:

* Оказывать практическую помощь молодым педагогам в период их адаптации в дошкольном образовательном учреждении.
* Обеспечивать непрерывность профессионального образования молодого педагога, повышать его теоретико-методический уровень и квалификацию.
* Обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности.
* Оказывать помощь в работе с одаренными детьми и детьми с ОВЗ.
* Создавать условия для самореализации и саморазвития молодых педагогов.
* Создавать условия для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию.

### Планируемые результаты освоения программы

Наставничество предполагает индивидуальные и коллективные формы работы с молодыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет.

С позиции администрации ДОУ наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет ДОУ практически

«воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом детско-родительского контингента, специфики педагогического коллектива и прочих аспектов.

Молодому педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу – наставнику наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом.

Таким образом, наставничество позволяет:

* Повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;
* Создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
* Быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОУ;
* Передать накопленный наставниками опыт;
* Регулировать текучесть кадров;
* Увеличить долю молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 10%;
* Участие молодых педагогов в форсайт – центрах, клубах, городских педагогических сообществах «Педагог НВ».

В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков, мотивацию к работе. Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике полученные теоретические знания. Наставничество предусматривает наличие критериев к отбору самого педагога – наставника. Им может быть выбран только тот работник ДОУ, который отвечает ряду требований:

* является профессионалом в педагогической деятельности;
* обладает коммуникативными навыками и гибкостью в общении;
* имеет стабильные показатели в работе, высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 3-х лет;
* первую или высшую квалификационную категорию;
* желает стать наставником.

### Основные принципы Программы

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Морально-психологическая совместимость наставника молодого педагога.
3. Доброжелательность и взаимное уважение.
4. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием годового плана и основной образовательной программы дошкольного образования.
5. Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.

### РАЗДЕЛ 2.

**Содержание программы**

### Этапы и сроки реализации программы

Программа рассчитана на 2 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Организация наставничества включает в себя три этапа. Первый этап – адаптационный.

Определяются обязанности и права молодого педагога, а также исходный объем его знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества. Процесс повышения профессионализма молодых педагогов строится с учетом следующих факторов: базового образования; личных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т. п.); педагогических потребностей.

Второй этап – основной.

Педагог – наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет молодому педагогу материалы для самосовершенствования. Соответственно, должен быть разработан

индивидуальный план наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы, направленный на: знакомство «новичка» с программами, реализуемыми ДОУ и рабочей документацией; педагогическое самообразование и самовоспитание молодого педагога, городских педагогических сообществ

«Педагог – НВ»; участие в работе методических объединений, творческих групп; участие в режимных моментах и мероприятиях ДОУ.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещениями и обсуждениями непрерывной образовательной деятельности) имеют инновационные: психологические тренинги, творческие группы, конкурсы, «круглые столы»,

«мозговой штурм», разработка и презентация моделей образовательной деятельности с детьми. Педагог – наставник может помочь молодому коллеге создать персональный сайт, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки, методические рекомендации и разработки. Следует подчеркнуть взаимовыгодное сотрудничество педагога – наставника и новичка в русле аттестации на педагогическую категорию.

Третий этап – контрольно-оценочный. 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 молодому педагогу необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

### Организационные основы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа заведующего МАДОУ «Детский сад №173 «Росинка» . Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого педагога на должность.

Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель заведующего по воспитательной и методической работе.

Заведующий МАДОУ «Детский сад №173 «Росинка» выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

* высокий уровень профессиональной подготовки;
* развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
* опыт воспитательной и методической работы;
* стабильные результаты в работе;
* богатый жизненный опыт;
* способность и готовность делиться профессиональным опытом;
* стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим МАДОУ «Детский сад №173 «Росинка».

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен.

Замена наставника производится приказом заведующего МАДОУ «Детский сад №173 «Росинка» в случаях:

* увольнения наставника;
* перевода на другую работу подшефного или наставника;
* привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
* психологической несовместимости наставника и подшефного.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами МАДОУ «Детский сад №173 «Росинка» целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, участия молодого педагога в конкурсных мероприятиях и мероприятиях по обобщению опыта.

Документы, регламентирующие организацию работы наставничества:

* + Положение о наставничестве.
	+ Протокол педсовета, на котором было принято решение о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами.
	+ Приказ заведующего об организации наставничества в ДОУ.
	+ Приказ заведующего о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами.

По окончании срока наставничества педагог – наставник в течение 10 дней должен сдать заместителя заведующего по воспитательной и методической работе следующие документы: отчет о проделанной работе; план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой

педагога – наставника, о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.

### Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения

**Индивидуальные:**

* Консультирование
* Беседы
* Анкетирование
* Наблюдение
* Тестирование
* Самообразование
* Участие в конкурсах
* Самообучение в информационном пространстве интернет сети

### Групповые:

* Семинары
* Тренинги
* Практикумы
* Конференции
* Практические занятия
* Участие в конкурсах
* Лектории
* Выставки
* Дискуссии

### Перечень программных мероприятий

* Примерный План работы с молодым педагогом педагога – наставника на учебный год, приложения 2.

### Механизм реализации Программы

Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий Программы, их эффективности осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

Механизм реализации программы включает в себя: механизм управления программой; распределение сфер ответственности; контроль за реализацией программы.

Руководителем программы является заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, который несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.

Руководитель программы:

* Осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации ее основных механизмов.
* Подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу.
* Подготавливает по окончании года проект о ходе реализации программы.
* Организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий.

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги ДОУ.

Молодые педагоги:

* Участвуют в реализации мероприятий Программы.
* Несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий.
* Осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагоги – наставники:

* Несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы.
* Осуществляют ведение ежемесячной отчетности реализации программы.
* Подготавливают доклады о ходе реализации программы.
* Разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы.
* Подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм ее выполнения.
* Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом.
* Контроль за выполнением Программы осуществляет заведующий ДОУ.

### Система контроля

**Цель:** выявить эффективность процесса реализации Программы

### Задачи:

* Определение проблем, причин их возникновения;
* Проведение корректирующих воздействий, направленных на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами.

Контроль деятельности молодых педагогов, приложения 3.

### Раздел 3

**Оценка эффективности реализации Программы**

### 3.1. Оценка эффективности реализации Программы

Эффективность реализации Программы определяется с помощью системы показателей, отражающих развитие системы образования в дошкольном образовательном учреждении в соответствии с целью и задачами Программы, выраженных в индикаторах результативности относительно начала реализации Программы, в динамике по годам и на конец реализации Программы.

### Заключение

В современных условиях система наставничества в ДОУ является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности молодых педагогов. Поскольку наставничество является процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения, то основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт молодому педагогу. Современный воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне. В результате педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей НОД с детьми.

Молодые педагоги создают портфолио достижений на персональном сайте, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Учитывая возможности педагогического коллектива ДОУ (в коллективе 65% педагогов – стажистов) и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги проходят аттестацию на первую квалификационную категорию по должности

«воспитатель», участвуют в профессиональных конкурсах, на заседаниях городских педагогических сообществах.

В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции,

дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

### Литература

1. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
2. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.](http://www/) resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodymi-pedagogami- vdou?ustp=W&ustp=W.
3. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://fb.ru/article/254159/> nastavnichestvo-kak-metod- obucheniyap ersonala - pomosch - molodyim - spetsialistam-na-novoy- rabote.
4. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://io.nios.ru/articles2/74/10/> o-roli- nastavnichestva-v-doshkolnomobrazovatelnom-uchrezhdenii

Приложение 1

### Тест для отбора педагога – наставника

**Цель:** определить направления педагогической деятельности опытных педагогов для использования потенциальных возможностей каждого члена коллектива.

Тест для опытного педагога включает 5 вопросов. К каждому вопросу приводится 3 варианта ответа. Участникам предлагается выполнить задания в том порядке, в котором они даны. Если какое-то задание вызовет затруднение, предлагается пропустить его и выполнить те, в ответах на которые уверены. К пропущенным заданиям можно вернуться, если останется время.

Показателем является сумма ответов разных типов и наибольшее количество ответов того или иного типа.

### Задания теста:

Отметьте, какие из пословиц и поговорок, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности**.**

### Воспитатель детского сада – это...

а) Добрая лошадка все свезет.

б) Без матки пчелки - пропащие детки**.**

в) Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены**.**

### Педагогический коллектив – это...

а) В мире, что в море.

б) У одной овечки да семь пастухов. в) Склеенная посуда два века живет.

### Обучать детей – значит...

а) Что посеешь – то и пожнешь.

б) Была бы нитка, дойдем и до клубка.

в) В дорогу идти – пятеры лапти сплести**.**

### Воспитывать детей – значит...

а) Сей день не без завтра.

б) Высоко летаешь, да низко садишься. в) Наказом воевода крепок.

### Работа с родителями – это...

а) Перемелется – все мука будет.

б) В добрый час молвить, в худой промолчать. в) По способу пешего хождения.

*Ключ к тесту:*

Если преобладают ответы **типа а** – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской работы. В качестве наставника Вы способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста

может стать преобладание дидактического, поучающего стиля взаимодействия. Постарайтесь быть более демократичным!

Если преобладают ответы **типа б** – лучше всего Вам удается реализация научно-мето- дической и воспитательной функций педагога. В качестве наставника Вы способны оказать психологическую и эмоциональную поддержку Вашему подопечному с целью выявить его педагогический потенциал. Отрицательным моментом общения с Вами мо- лодого специалиста может стать преобладание излишне демократичного и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному понадобится и более жесткая инструкция по ориентировке в сложных педагогических ситуациях.

Если преобладают ответы **типа в** – приоритетными направлениями Вашей деятельности являются управленческое и социально-педагогическое. В качестве наставника Вы можете научить молодого специалиста рассматривать педагогическую проблему с разных сторон и упрощать ее (в сложной ситуации выделять одну – две ключевые составляющие), а также объединять усилия с другими специалистами ДОУ и родителями воспитанников для достижения оптимальных результатов педагогического процесса. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать формирование у него представления о Вас как об идеальном педагоге, уровня которого достичь просто невозможно. Постарайтесь с присущим Вам чувством юмора объяснить, что Вы начинали точно так же.

Приложение 2

### Примерный План работы с молодым педагогом педагога – наставника

**ПЛАН**

# профессионального становления молодого педагога первого года работы в должности «воспитатель ДОУ»

(Ф.И.О. педагога)

## на 2021/22 учебный год

педагог-наставник

(Ф.И.О. педагога)

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого педагога в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

**Задачи:**

* обеспечить условия наиболее легкой адаптации молодых педагогов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
* обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности молодого педагога в соответствии с ФГОС ДО;
* оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
* способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
* развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
* создание условий для развития инициативы и рефлексивных навыков;
* привитие интереса к педагогической деятельности

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Дата проведен****ия** | **Тема** | **Вопросы для обсуждения** | **Форма проведения** | **Результат** |
| сентябрь | Изучение нормативно- правовой базы | Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО,Конвенции ООН о правах ребенка | Выработка рекомендаций по планированию деятельности:по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельностидетей | Изучение методических рекомендации об особенностях воспитательной работы с детьми раннего /или дошкольного возраста.Подготовка к составлению плана самообразования |
| Оказание помощи по организации качественной работы сдокументацией | Изучение ООП, АООП, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования.Заполнение информационной карточки листа молодого[педагога](http://worldofteacher.com/1580-342.html) |
| Корректировка методической темысамообразования | Выбор темы и направление работы.Подборка методической литературы на учебный год |
| Участие в городском педагогическом сообществе«Педагог НВ» | Изучение перспективного плана работы педагогического сообщества «Педагог НВ» | Участие взаседаниях, обсуждение вопросов | Повышение уровня профессиональной компетентности |
| октябрь | Помощь в составлении календарного и карточного планирования | Структура календарного планированияИзучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно –образовательного процесса | Просветительское занятие | Создание накопительной папки практических материалов по теме |
| Индивидуальны й планпрофессиональн ого становления | Педагогическое самообразованиеУчастие в методической работе |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | молодогопедагога |  |  |  |
| ноябрь | Инструктаж по организации работы сродителями и ведениедокументации. | Посещение педагогического совета по теме.Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний | Просветительское занятие | Выработка рекомендаций |
|  | Имидж педагога | Педагогическая этика,риторика, культура поведения |  |  |
|  | Открытые просмотры непрерывной образовательной деятельности педагогов-наставников | Методика проведения непрерывной образовательной деятельности |  |  |
|  | Самоанализ НОД | Обучение технологиипроведения самоанализа, педагогической рефлексии |  |  |
| декабрь | Как провести эффективно утренник.Секреты мастерства | Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями | Обмен опытом | Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересныхрешений |
| февраль | Открытые просмотры у молодого педагога | Методика проведения непрерывной образовательной деятельности | Интерактивные уроки | Составление анализа, самоанализа НОД |
| март | Портфолио достижений педагога Создание персонального сайта | Общие положения портфолио педагога.Структура содержания и порядок ведения портфолио, персонального сайта Оценивание материаловпортфолио, персонального сайта | Обучающее занятие, мастер – классы | Выработка рекомендаций |
| апрель | Система мониторинга в ДОУ | Ознакомление с педагогической диагностикой (системоймониторинга детского развития) |  |  |
| май | Самообразовани е воспитателя | Собеседование по изученной методической литературе,перспектива дальнейшейдеятельности посамообразованию |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Итоги первого года наставничества | Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества |  |  |

**План профессионального становления молодого педагога второго года работы в должности «воспитатель ДОУ»**

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых педагогов, тесное вовлечение молодого педагога в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

**Задачи:**

* оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
* способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
* развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
* создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
* оказать методическую помощь в подготовке молодого педагога, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний на СЗД, получение первой квалификационной категории;
* оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства в номинации «Педагогический дебют»;
* оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в городских педагогических сообществах, Форсайт – центрах;
* прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Дата проведения** | **Вопросы для обсуждения** | **Форма проведения** | **Результат** |
| В течение периода наставничес тва | Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым педагогом по предупреждению возможных ошибок в работе,координация и оптимизация его профессиональной деятельности | Предупредительный контроль | Выработка рекомендаций попланированию и организации деятельности |
| Выбор темы самообразования, составление портфолио, ведение персонального сайта, изучение способов получения необходимой информации | Консультирование | Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио,персонального сайта |
| Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДОРазработка проектов различной целевой направленности | Консультирование | Выработка рекомендаций |
| Создание развивающей предметно- пространственной среды | Консультирование | Выработка рекомендаций |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Подготовка к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки профессиональной деятельности, получение первойквалификационной категории | Консультирование | Выработка рекомендаций |
| Подготовка к участию в конкурсе профессионального мастерства в номинации «Педагогический дебют»; | Консультирование, тренинг | Выработка рекомендаций |
| На конец второго года наставничес тва | Подготовка к летней оздоровительной компании:* ведение документации в летний период;
* оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления

здоровья детей. | Консультирование | Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы |
|  | Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций) | Наблюдение, беседы | Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности«воспитатель ДОУ» |

**Контроль деятельности молодых педагогов**

Приложение 3

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/ п** | **Вопросы контроля** | **Дата контроля** | **Форма контроля** | **Контрольная документация** | **Ответственный за контроль** |
| **1.** | Знание программ итехнологий, реализуемых в ДОУ | Через 3месяца с даты поступления | Собеседование | Картаперсонального контроля | Зам зав по ВМРСтарший воспитатель |
| **2.** | Посещение НОДпедагогов – наставников | В течение года | Совместный анализ занятий | Карта персональногоконтроля | Старший воспитатель |
| **3.** | Участие педагога в педагогических мероприятияхучреждения | В течение года | Выступление на педчасах, педсоветах,семинарах | Карта персонального контроля | Зам зав по ВМР Старший воспитатель |
| **4.** | Проверки | По плану | Посещение НОД | Карта персонального контроля | Зам зав по ВМР Старший воспитатель |
| **5.** | Наставничество | В течение года | Беседа снаставником | Годовой план, анализ | Зам зав по ВМР Старшийвоспитатель |
| **6.** | Работа с родителями | 1 раз в квартал | Анализ документации, беседа сродителями | Карта персонального контроля, личное портфолио, персональногосайта | Старший воспитатель |
| **7.** | Педагогическая документация | В течение года | Анализ документации | Анализ планов, тетрадей самообразовании, по подготовке к НОД и др. | Старший воспитатель |
| **8.** | Кружковая работа | В течение года | Анализдокументации, посещение НОД | Картаперсонального контроля | Зам зав по ВМРСтарший воспитатель |
| **9.** | Социальная активность, участие в конкурсах различного уровня | В течение года | Посещение городских мероприятий, подготовка иучастие вконкурсе | Материалы конкурсов | Зам зав по ВМР Старший воспитатель |
| **10.** | Участие в городских методических объединениях | В течение года | Выступление на методических объединениях, форсайт – центрах | Карта персонального контроля | Зам зав по ВМР |

Приложение 4

**План проведения консультаций и семинаров – тренингов для молодых педагогов**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  | Вид деятельности | тема | Длительность | Сроки  |
| 1 | Семинар – практикум | Психологические особенности детей дошкольного возраста | 2 часа | Сентябрь |
| 2 | Консультация | Характеристики возраста детей- дошкольников | 1 час | Сентябрь |
| 3 | Консультация | Общение с ребенком – тренинг взаимодействия | 1,5 часа | Октябрь |
| 4 | Консультация | Общение с ребенком – «Обратная связь» | 1,5-2 часа | Октябрь |
| 5 | Консультация | Общение с ребенком – «Обратная связь (продолжение)» | 1,5-2 часа | Ноябрь |
| 6 | Консультация | Общение с ребенком – «Активное слушание» | 1,5-2 часа | Ноябрь |
| 7 | Консультация | Общение с ребенком – «Правила поведения» | 1,5-2 часа | Ноябрь |
| 8 | Консультация | Секреты хорошей дисциплины | 2 часа | Декабрь |
| 9 | Консультация | Наказывая, подумай зачем | 2 часа | Декабрь |
| 10 | Консультация | Как предупредить и преодолеть нарушения в эмоциональном развитии детей | 2 часа | Январь |
| 11 | Консультация | Особенные дети | 1-1,5 часа | Январь |
| 12 | Консультация | Непопулярные дети. Возможности педагогической коррекции | 1,5-2 часа | Февраль |
| 13 | Семинар – практикум | Создание психологического комфорта в группах детского сада | 2 часа | Февраль |
| 14 | Семинар – практикум | Место игры в обучении ребенка- дошкольника | 1,5-2 часа | Март |
| 15 | Семинар – практикум с элементами тренинга | Самопрезентация педагога | 1,5-2 часа | Март |
| 16 | Консультация | Инновационный подход к взаимодействию с родителями детей раннего возраста | 1,5-2 часа | Апрель |
| 17 | Семинар – практикум сэлементами тренинга | Установление позитивных отношений сродителями и детьми | 1,5-2 часа | Апрель |
| 18 | Консультация | Формирование позиции сотрудничества педагогов с детьми и их родителями | 1,5-2 часа | Апрель |
| 19 | Семинар – практикум | Стрессоустойчивость или методы сохранения психосоматического здоровья | 1,5-2 часа | Май |
| 20 | Семинар – практикум с элементами тренинга | Профилактика психоэмоциональных перегрузок и эмоционального выгоранияпедагогов | 1,5-2 часа | Май |