

Муниципальная бюджетная дошкольная образовательная организация  
«Детский сад № 17 «Ягодка» общеразвивающего вида» с. Новые Параты  
Волжского муниципального района РМЭ

Принято:  
На научно-методическом совете  
протокол № 2 от 09.01.2023 г.



Утверждено:  
Заведующий МБДОУ №17 «Ягодка»  
Григорьева Н.А.  
Приказ № 02 - ОД от 09.01.2023 г.

**Персонализированная программа наставничества для  
работы с молодыми педагогами дошкольного  
образования**

Подготовили:  
старший воспитатель  
Павлова Л.А.,  
воспитатель Катаева Л.В.

с. Новые Параты 2023 г.

## **Содержание программы**

1. Паспорт программы	3
2. Пояснительная записка	5
3. Общие положения	6
4. Содержание программы	12
5. Этапы реализации программы	13
6. План работы педагога-наставника по организации работы с молодым специалистом на 2023 год	15
7. Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества	23
8. Показатели эффективности внедрения программы по организации наставничества	25
9. Заключение	27
10. Приложение 1	28

## 1. Паспорт программы

1.	Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДОО, профессионального становления молодых/начинающих педагогических работников - «Наставничество»
2	Основные цели и задачи программы	<p><b>Цель:</b> Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.</li> <li>2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.</li> <li>3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.</li> <li>4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.</li> </ol>
3	Сроки реализации	1 год
4	Этапы реализации	<p><b>1 этап</b> – адаптационный. «Добро пожаловать! Мы все тебе рады!»</p> <p><b>2 этап</b> – основной (проектировочный) «Попробуй себя! Я тебе помогу».</p> <p><b>3 этап</b> – контрольно-оценочный. «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»</p>
5	Основные направления:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>2. Формирование навыка ведения педагогической документации.</li> <li>3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих</li> </ol>

		<p>реализацию воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>4. Развитие профессиональной компетенции.</p> <p>5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.</p>
6	Составители программы	<p>Павлова Людмила Анатольевна</p> <p>Катаева Лариса Викторовна</p>
7	Участники программы	<p>Педагог – наставник</p> <p>Начинающий педагог</p>
8	Условия эффективности	<p>1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</p> <p>2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого.</p>
9	Планируемые результаты	<p><b>для молодого специалиста:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- молодой педагог быстрее адаптируется в должности;</li> <li>- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;</li> <li>- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию;</li> <li>- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;</li> <li>- рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</li> </ul> <p><b>для наставника:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;</li> <li>- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;</li> <li>- происходит рост самооценки наставника.</li> </ul>

		<p><b>для образовательной организации:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сокращает срок адаптации новых сотрудников;</li> <li>- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;</li> <li>- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;</li> <li>- способствует развитию навыков коммуникаций;</li> <li>- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.</li> </ul>
--	--	--

## **2. Пояснительная записка**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательной организации ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

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

Каждый руководитель образовательной организации знает, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

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

Программа наставничества МБДОО Детский сад №17 «Ягодка» разработана с целью становления педагога, его активной позиции, формирование его как личности, индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

### **3. Общие положения**

#### **3.1. Основные термины**

**Наставничество** - это часть корпоративной культуры организации, которая возвращается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообогатяющее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

**Наставник** – педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую

квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в организации.

**Наставляемый** – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

**Цель программы** - оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие и раскрытие творческого потенциала.

Для реализации поставленной цели, необходимо решение следующих **задач**:

1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения с молодым коллегой.
2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям ДОО и т.д.).
3. Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.
4. Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности.

### **3.2. Принципы организации наставничества**

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

**Мотивация.** Наставничество должно быть *двусторонней добровольной работой*. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле

хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

**Сотрудничество.** Наставничество основано на *взаимном уважении и доверии*. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро «отпугнет» новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

**Системность.** Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на *«зону ближайшего развития»* (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

### 3.3. Правила общения

Между наставником и молодым педагогом должен идти постоянный диалог, межличностная коммуникация. Чтобы взаимодействие с молодым педагогом было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать следующие **правила общения**:

- ✓ следует сформировать доверительную обстановку;
- ✓ не навязывать своего мнения, не проповедовать;
- ✓ для предотвращения проблемы задавать вопросы об оценке разных действий, а не высказывать прежде свои оценочные суждения;
- ✓ не перегружать молодого педагога рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов;
- ✓ постараться выделять ключевые вопросы, на них и будет приходиться внимание, чтобы молодому педагогу не пришлось сталкиваться с множеством различной информации;
- ✓ формулировать задачи конкретные, измеримые, достижимые, соответствующие деятельности;
- ✓ составить предварительное расписание регулярных встреч;
- ✓ установить основные правила, которых оба будут придерживаться;
- ✓ во время встреч вести записи и использовать их как основу для будущих дискуссий;
- ✓ постараться сохранить хорошие взаимоотношения в течение всего периода совместной работы.



### 3.4. Обратная связь

Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий наставляемого в конкретной ситуации. Важными составляющими этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем. Для наставника велика опасность раскритиковать наставляемого.

Обратная связь поможет наставнику в том, чтобы без обид указать молодому педагогу на его ошибки. **Этапы обратной связи:**

- ✓ Описание ситуации, о которой предоставляется обратная связь.
- ✓ Описание своего отношения к этой ситуации и ее последствий.
- ✓ Пожелания по поводу дальнейших результатов действий собеседника в аналогичных ситуациях, способы повышения эффективности работы.

#### **Принципы обратной связи**

##### **1. Сбалансированность, позитивная направленность.**

Молодой педагог должен почувствовать, что обратная связь помогает ему развиваться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение.

Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для наставляемого. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для молодого педагога, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.

##### **2. Конкретность.**

Обратная связь — это не дискуссия о том, сказал или не сказал наставляемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию.

Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему. Догадки о чьих-то мотивах привносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.

##### **3. Направленность на поведение, безоценочность.**

Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой.

Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. Наставнику нужно включить наставляемого в процесс, а не выключить его критикой.

#### **4. Своевременность.**

Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в наставничестве, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник:

#### **5. Активность**

Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Необходимо давать молодому педагогу шанс исправить ошибки самостоятельно.

### **3.5. Условия эффективности организации наставничества**

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

- ✓ Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
- ✓ Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
- ✓ Сочетание теоретических и практических форм работы.
- ✓ Анализ результатов работы.
- ✓ Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

### **3.6. Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:**

- ✓ консультирование (индивидуальное, групповое), беседы, анкетирование.
- ✓ активные методы (участие в семинарах, педагогических советах, практических занятиях, взаимопосещение ООД, тренинги, собеседования, творческие мастерские, мастер-классы наставников, деловые игры, использование электронной библиотеки и др.).

### **3.7. Ожидаемые результаты**

#### **Наставничество для наставника:**

- ✓ систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться. Формирование передового опыта наставника в электронной библиотеке ДОО.
- ✓ расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- ✓ происходит рост самооценки наставника.

### **Наставничество для молодого педагога**

- ✓ молодой педагог быстрее адаптируется в должности;
- ✓ целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- ✓ получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

### **Наставничество для организации:**

- ✓ сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- ✓ способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- ✓ создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- ✓ способствует развитию навыков коммуникаций,
- ✓ улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

## 4. Содержание программы

### 4.1. Система работы с молодыми педагогами

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

#### **Система работы с молодыми педагогами**

**Сбор информации о молодом педагоге**

**Определение наставника для педагога,  
составление плана работы**

**Накопление теоретического и  
практического материала**

Семинары, вебинары  
консультации, КПК, пед  
агогические советы,  
мастер-классы, круглые  
столы изучение и  
использование SWOT  
анализа, деловые игры,  
коучинг-сессии,  
педагогические  
мастерские и др.

ООД, развлечения,  
праздники, досуговая и  
продуктивная деятельность

Календарный и перспективный  
планы работы, составление  
конспектов и сценариев  
развлечений, мероприятий,  
досугов, саморазвитие

**Оформление теоретического и  
практического материала,  
описание опыта**

## 4.2. План саморазвития педагога-наставника

Наставничество – это вечный поиск ответов на вопросы, вечное совершенствование самого себя. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Наставнику важно иметь достаточно широкий кругозор, чтобы быть интересным молодому коллеге, быть с ним «на одной волне». Ему необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Перед тем, как разработать алгоритм взаимодействия с молодым педагогом, педагог-наставник составляет **план собственного саморазвития**:

- изучает методическую литературу по организации работы с молодыми педагогами;
- знакомится с опытом работы по наставничеству, который широко представлен педагогическим сообществом в сети интернет;
- «освежает» свои знания по возрастной психологии, социологии, конфликтологии;
- анализирует уже известную информацию о молодом педагоге (семейное положение, образование, возраст и т.п.).

## 5. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

***1 этап. Адаптационный «Добро пожаловать! Мы все тебе рады!»***

***(2 месяца)***

*Задачи этапа:* адаптация молодого педагога, выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

*Содержание этапа:*

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);

- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

В зависимости от результатов диагностического этапа разрабатывается **индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (приложение 1)**. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

***2 этап. Основной, развивающий «Попробуй себя! Я тебе помогу» (9 месяцев)***

**Задача этапа:** реализация профессионального становления молодого педагога.

***Содержание этапа:***

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОО и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогических действиях.

***3 этап: Контрольно – оценочный «У тебя все получилось! Я горжусь тобой!» (1 месяц)***

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

***Содержание этапа:***

- ✓ анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- ✓ динамика профессионального роста молодого педагога;
- ✓ рейтинг молодого педагога среди коллег;

- ✓ самоанализ своей деятельности;
- ✓ перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- ✓ подведение итогов, выводы.

## 6. План работы педагога-наставника Павловой Л.А. по организации работы с молодым специалистом Константиновой Г.М. на 2023 год

Период реализации с 09.01.2023 по 31.12.2023 г.

**Цель:** создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образовательной организации.

### **Задачи:**

- создать условия для адаптации молодого воспитателя в коллективе;
- создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;
- обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
- способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

### **Ожидаемые результаты:**

- Успешная адаптации начинающего педагога в организации;
- Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
- Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- Использование в работе инновационных педагогических технологий.

<b>Планирование и организация работы</b>	<b>Работа с документацией</b>	<b>Контроль за деятельностью молодого специалиста</b>	<b>Формы и методы работы с молодым специалистом</b>	<b>Форма отчетности молодого специалиста</b>
<b>1,2 месяц</b>				
Диагностика проблем педагога Организационны	Изучение нормативно – правовой базы ДОО (рабочая	Оформление групповой документации. Оформление	Анкетирование: Профессиональ ные затруднения.	Оформление групповой документации. Составление

<p>е вопросы. Изучение программ, пособий. Составление рабочей программы и календарно - тематического планирования. Групповая документация. Собеседование. Организация оценки индивидуально о развития детей.</p>	<p>программа, рабочая программа воспитания, учебный план, план работы ДОО на 2022-2023 уч. год). Изучение документации по организации образовательной деятельности. (Календарно-тематический план (ежедневный), перспективный план, план работы по профилактике правонарушений ). Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Карты развития, мониторинга детей).</p>	<p>календарно-тематического планирования. Проверка выполнения программы. Создание диагностических (проблемных) ситуаций. Курсы профессионально й переподготовки.</p>	<p>Степень комфортности нахождения в коллективе. Практическое занятие. «Ведение групповой документации». Оформление рабочей программы. Помощь молодому педагогу в проведении диагностического обследования детей Мониторинг детского развития.</p>	<p>календарно-тематического планирования. Карта развития, мониторинга детей. Запись на курсы профессиональн ой переподготовки</p>
<b>3,4 месяц</b>				
<p>Профессиональ ный рост педагога.</p>	<p>Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. Должностная инструкция воспитателя.</p>	<p>Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования. Вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.</p>	<p>Консультация по самообразовани ю. Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между</p>	<p>Составление плана по самообразован ию.</p>



			детьми	
<b>5 месяц</b>				
Виды и организация режимных моментов в ДОО.	Изучение документация по организации образовательной деятельности. (табель посещаемости, утренний фильтр).	Посещение наставником режимных моментов в утренний отрезок времени. Организация утреннего приёма детей (общение с детьми и родителями, индивидуальная работа и игровая деятельность) Ответы на вопросы молодого педагога.	Мастер – класс «Виды и организация режимных моментов в ДОО». Просмотр молодым педагогом режимных моментов. Показ режимных моментов в игровой форме. Проверить ведение документации в группе.	Методические рекомендации по организации юридической и организационно-педагогической работы.
<b>6, 7 месяц</b>				
Составление сетки организации образовательной деятельности.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО.	Посещение образовательной деятельности молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Взаимопосещение ООД. Консультация «Организация образовательной деятельности».	Самоанализ образовательной деятельности
Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ. Документация по организации образовательной деятельности. (план работы с родителями, протоколы родительских собраний).	Организация совместных занятий, досугов с родителями.	Помощь молодому педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания. Родительская гостиная: «Чем и как занять ребенка дома». Взаимопосещение родительских собраний.	Ведение документации
<b>8 месяц</b>				
Организация	Изучение	Просмотр	Беседа.	Самоанализ,

проектно-исследовательской деятельности воспитанников.	технологии исследовательской деятельности.	наставником опытно-экспериментальной деятельности во второй половине дня. Давать детям возможность проводить эксперименты самостоятельно. Обобщать полученные действия путем результата.	Проектная деятельность в ДОО как средство взаимодействия педагогов ДОО, детей и родителей.	устранение замечаний по факту просмотра
<b>9 месяц</b>				
Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ технологий.	Изучение технологии социализации детей дошкольного возраста» Гришаева Н.П. Изучение методической литературы по работе с гиперактивными детьми.	Анализ электронного портфолио наставника. Ознакомление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио.	Мастер-класс. Показ наставником мероприятия «Рефлексивный круг». Проверить ведение документации в группе.	Заполнение документации
<b>10,11 месяц</b>				
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Изучение санитарные правила СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи"	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Организация самостоятельной деятельности детей.	Консультация по организации предметно-развивающей среды в группе.	Создание в группе РППС
<b>12 месяц</b>				
Проведение мониторинга освоения образовательной программы	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с	Помощь в проведении мониторинга. Оказание помощи в составлении	Заполнение индивидуальных образовательных маршрутов.	Отчет о результатах наставнической работы, собеседование

воспитанниками. Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год.	диагностически м инструментарие м, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. Оформление и заполнение отчетной документации.	анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год. Анкетирование. Оценка собственного квалификационно го уровня молодым педагогом и педагогом наставником.	Помощь молодому педагогу в составлении плана работы на дальнейший период. Советы по организации планирования и работы в дальнейшем.	по итогам за год. Самоанализ, устранение замечаний
---	--	--	--	--

### **План работы педагога-наставника Катаевой Л.В. по организации работы с молодым специалистом Лукояновой Н.Г. на 2023 год**

Период реализации с 09.01.2023 по 31.12.2023 г.

**Цель:** развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

**Задачи:**

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в оформлении и ведении документации воспитателя (перспективное, комплексно-тематическое, календарное планирование, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- применение разных форм и методов в работе с детьми младшей группы;
- организация НОД;
- использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментах;
- углубленное изучение и применение инновационных технологий;
- применение разных форм работы с родителями (законными представителями) и т.д.

<b><i>Планирование и организация работы</i></b>	<b><i>Работа с документацией</i></b>	<b><i>Контроль за деятельностью молодого специалиста</i></b>	<b><i>Формы и методы работы с молодым специалистом</i></b>
---	--------------------------------------	--	--

<b>январь-февраль</b>			
Организационные вопросы. Изучение программ, пособий. Изучение рабочих программ и календарно - тематического планирования. Групповая документация.	Изучение нормативно – правовой базы ДОО (рабочая программа, учебный план, план работы ДОО на 2022-2023 уч. год). Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Календарно-тематический план (ежедневный), перспективный план, план работы с родителями воспитанников).	Оформление групповой документации. Оформление календарно-тематического планирования. Проверка выполнения программы.	<b>Практическое занятие.</b> «Ведение групповой документации». Оформление рабочих программ.
<b>март-апрель</b>			
Организация промежуточной оценки индивидуального развития детей.	Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Карты развития, мониторинга, диагностики детей).	Создание диагностических (проблемных) ситуаций.	Помощь <b>молодому педагогу</b> в проведении промежуточного диагностического обследования детей
<b>май - июнь</b>			
Профессиональный рост педагога.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. Должностная инструкция воспитателя.	<b>Педагогическое самообразование:</b> выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования.	<b>Консультация</b> по самообразованию. <b>Беседа</b> «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми

Виды и организация режимных моментов в ДОО.	Изучение документация по организации образовательной деятельности. (табель посещаемости, утренний фильтр).	Посещение наставником режимных моментов в утренний отрезок времени. Организация утреннего приёма детей (общение с детьми и родителями, <b>индивидуальная работа</b> и игровая деятельность) Ответы на вопросы молодого педагога.	<b>Мастер – класс</b> «Виды и организация режимных моментов в ДОО». Просмотр молодым педагогом режимных моментов. Показ режимных моментов в игровой форме. Проверить ведение документации в группе.
<b>июль</b>			
Составление сетки организации образовательной деятельности.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО.	Посещение образовательной деятельности молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Взаимопосещение образовательной деятельности. <b>Консультация</b> «Организация образовательной деятельности с детьми младшего возраста».
<b>август-сентябрь</b>			
Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ. Документация по организации образовательной деятельности. (план работы с родителями, протоколы родительских собраний).	Организация совместных занятий, досугов с родителями.	Участие молодого педагога в разработке материалов для родителей. <b>Родительская гостиная:</b> «Чем и как занять ребенка дома».

<p>Организация проектно-исследовательской деятельности воспитанников.</p>	<p>Изучение технологии исследовательской деятельности Савенкова.А.И.</p>	<p>Просмотр наставником опытно-экспериментальной деятельности во второй половине дня.</p>	<p><b>Беседа.</b> Проектная деятельность в ДОО как средство взаимодействия педагогов ДОО, детей и родителей. Ответы на интересующие вопросы. Анализ оформления плана проектной деятельности.</p>
<p>Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ технологий.</p>	<p>Изучение инновационных технологий обучения и воспитания</p>	<p>Изучение и внедрение различных технологий в образовательную деятельность детей.</p>	<p>Консультации по использованию презентаций, флипчартов в работе с детьми и родителями (законными представителями). Советы по целесообразности и их использования.</p>
<p><b>октябрь</b></p>			
<p>Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.</p>	<p>Изучение санитарноэпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарноэпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных учреждений»</p>	<p>Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Организация самостоятельной деятельности детей.</p>	<p><b>Консультация</b> по организации предметно-развивающей среды в группе.</p>

<i>ноябрь-декабрь</i>			
Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год.	Оформление и заполнение отчетной документации.	Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год. Обсуждение итогов работы наставника с молодым специалистом и планов на будущий учебный год.	Заполнение индивидуальных образовательных маршрутов. Помощь молодому педагогу в составлении плана работы на дальнейший период. Советы по организации планирования и работы в дальнейшем.

## **7. Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества**

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как *внутренние*, так и *внешние условия*. Наставник и молодой педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

### ***1. Формализованное неэффективное наставничество.***

Формализованное наставничество — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и

инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого занятия и т. д.

**2. Недостаточная компетентность наставника** в решении проблем молодого специалиста.

Для минимизации риска модель «один наставник — один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами.

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения, третий — организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог — наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

**3. Недостаточное материальное стимулирование работы наставника.**

Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДОО необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии,



использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (грамоты, значки и т.п.).

#### **4. *Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.***

Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

### **8. Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества**

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, 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.

***Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества***

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

### **Цели мониторинга:**

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и 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 хода программы наставничества;
  - описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
  - определение условий эффективной программы наставничества;
  - контроль показателей социального и профессионального благополучия.
- Оформление результатов.

### **Этап 2.**

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

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех 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 образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;

- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность и т.п.)

## **9. Заключение**

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

*«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов»*

*С.А. Макаренко.*

**Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на 2023 год**

Молодой специалист \_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_

Посещение ООД и режимных моментов	Профессиональные умения и навыки, которые необходимо совершенствовать	План мероприятий, необходимый для решения выявленных проблем	Тема для самообразовательной работы
<b>ЯНВАРЬ</b>			
Знакомство с начинающим педагогом. Выявление его интересов и потребностей для составления индивидуального плана работы (план работы в течение года может корректироваться). Консультации по планированию воспитательно-образовательной работы в группе, по ведению другой необходимой документации.			
<b>ФЕВРАЛЬ</b>			
Посещение утреннего приема детей (общение с детьми и родителями, организация индивидуальной работы, игровой деятельности и т.д.)	— умение распределять деятельность детей; — умение выявлять интересы и склонности детей; — знание разных видов игр для детей данного возраста; — умение общаться с родителями.	Индивидуальная консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми (данной группы) в утренние часы».	-Изучить необходимую методическую литературу по организации игровой деятельности. -Подобрать перечень разных видов игр, используемых в работе с детьми данного возраста.
Посещение утренней гимнастики	— умение правильно подбирать комплексы упражнений; — умение грамотно использовать приемы объяснения и показа.	Консультация «Организация утренней гимнастики (в данной группе)».	-Изучить методические рекомендации по организации утренней гимнастики в ДОУ. -Подобрать комплексы упражнений для утренней гимнастики (с мячом).
<b>МАРТ</b>			
Посещение ООД по ОО «Коммуникация» (развитие речи).	— умение грамотно подготовить ООД; — умение сопоставлять задачи и содержание ООД; — умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач;	Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по развитию речи»	Изучить необходимую методическую литературу по развитию речи детей (данной группы). <i>(Можно указать конкретно – какую).</i>

Посещение ООД по ОО «Познание» (ФЭМП).	— умение подвести итог ООД.	-Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение НОД по ФЭМП». -Мастер-класс (показ НОД педагогом-наставником).	Изучить необходимую методическую литературу по развитию речи детей (данной группы).
МАЙ			
Анализ организации деятельности во второй половине дня (подъем, гимнастика, индивидуальная работа, общение с родителями и т.д.).	— умение грамотно организовывать деятельность детей; — умение управлять самостоятельной деятельностью детей; — организация индивидуальной работы с детьми.	Консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми (данной группы) в вечерние часы».	Изучить методические рекомендации по организации и руководству самостоятельной деятельности детей.
Повторное посещение утреннего приема и утренней гимнастики.	— выполнение данных ранее рекомендаций; — применение на практике полученных знаний.		
АВГУСТ			
Посещение ООД по ОО «Художественное творчество» (рисование) и ОО «Познание» (конструирование).	— умение грамотно подготовить ООД; — умение сопоставлять задачи и содержание ООД; — умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; — умение дать оценку техническим навыкам детей; — умение подвести итог	-Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по рисованию». -Мастер-класс (показ ООД педагогом-наставником). -Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по конструированию».	Изучить методические рекомендации по развитию изобразительных и конструктивных навыков детей (данной группы), особенностей организации данных видов деятельности с дошкольниками (рисование).
СЕНТЯБРЬ			
Посещение ООД по ОО «Художественное творчество» (лепка, аппликация).	— умение грамотно подготовить ООД; — умение сопоставлять задачи и содержание ООД; — умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; — умение дать оценку техническим навыкам детей; — умение подвести итог ООД.	-Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по лепке». -Мастер-класс (показ ООД педагогом-наставником). -Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по аппликации».	Изучить методические рекомендации по развитию изобразительных навыков детей (данной группы), особенностей организации изобразительной деятельности (лепка, аппликация).

ОКТЯБРЬ			
Посещение ООД по ОО «Познание» (ребенок и окружающий мир – природное окружение).	<ul style="list-style-type: none"> <li>— умение грамотно подготовить ООД;</li> <li>— умение сопоставлять задачи и содержание ООД;</li> <li>— умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач;</li> <li>— умение дать оценку деятельности детей;</li> <li>— умение подвести итог</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Индивидуальная консультация</li> <li>«Подготовка и проведение ООД по окружающему миру».</li> <li>-Мастер-класс (показ ООД педагогом-наставником).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Изучить методические рекомендации по организации ООД по ознакомлению детей с природным окружением.</li> <li>-Познакомиться с методической литературой (указать с какой).</li> </ul>
НОЯБРЬ			
Посещение прогулки.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— умение грамотно подготовиться к прогулке;</li> <li>— умение сопоставлять задачи и содержание прогулки;</li> <li>— умение использовать разные методы и приемы для привлечения внимания детей;</li> <li>— умение организовать и провести подвижную игру на прогулке с учетом погодных условий, сезонности, места проведения и т.д.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Индивидуальная консультация</li> <li>«Подготовка и проведение прогулки».</li> <li>Наблюдения за проведением прогулки у воспитанников другой группы (указать конкретно).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Изучить методические рекомендации по организации прогулки с детьми данного возраста.</li> <li>Познакомиться с методической литературой (указать конкретно – с какой).</li> </ul>
ДЕКАБРЬ			
Повторное посещение НОД или режимных моментов (указать каких).	<ul style="list-style-type: none"> <li>— умение применять полученные умения и навыки на практике</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Планирование необходимой индивидуальной работы на следующий год (если в этом есть необходимость).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Выявление новых интересов и потребностей молодого педагога на следующий год.</li> </ul>