

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 264»

МБДОУ № 264

660046 г. Красноярск, ул. Даурская, 16 -А
Телефон 266-92-90 E-mail: mdou264@mailkrsk.ru

Принято
на Педагогическом совете № 1
от 31.08.2024г.

Утверждаю
Заведующий МБДОУ № 264
Медведева Д.А.
31.08.2024г.



Программа
по реализации системы (целевой модели) наставничества
педагогических работников в МБДОУ № 264

г. Красноярск – 2024г.

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Паспорт программы	3
2. Пояснительная записка	4
3.Содержание программы	6
3.1. Система работы с наставляемыми педагогами	6
3.2. Этапы реализации программы	6
3.3.Формы работы педагога наставника с наставляемым педагогом	8
3.4. Примерный план работы педагога наставника с наставляемым педагогом.	18
Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления наставляемого педагога	11
Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности наставляемого педагога	12
Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы	12
Приложение 4. Анкеты для наставляемого педагога	14
Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков наставляемого педагога	15
Приложение 6. Форма отчета о проделанной работе по наставничества за год	17

ПРОГРАММА

Название программы	Программа наставничества.
Организация исполнитель	МБДОУ №264
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет, педагоги имеющие профессиональные затруднения.
Срок реализации	2 года (сентябрь 2023г. – май 2025г.)
Этапы реализации	1 этап – диагностический (сентябрь-октябрь 2023г.) 2 этап – практический (ноябрь 2023г. – апрель 2025г.) 3 этап – аналитический (май 2025г.)
Цель	Оказание помощи наставляемым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи	1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку наставляемым педагогам. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры, мотивации к повышению квалификационного уровня. 4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
Основные направления	1. Повышение профессионального мастерства наставляемых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетентностей. 5. Изучение у р о в н я профессиональной подготовки наставляемых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	1. Познание наставляемым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. 2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость и взаимопомощь.

1. Пояснительная записка

2.

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 и педагоги, имеющие дефициты и профессиональные затруднения имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и их коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации педагога к трудовой деятельности. Период вхождения 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.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет и педагогами, имеющими профессиональные затруднения, дефициты.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Запуск Программы обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % педагогических работников системы образования должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Целью внедрения наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ № 264.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с

которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе, адаптации в новом коллективе, трудности в общении с учащимися, недостаточное владение приемами и методами, методическая неподготовленность.
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- создание информационного банка данных молодых специалистов и педагогов с профессиональными затруднениями;
- разработка системы мероприятий по усилению ответственности педагогов за результаты своей профессиональной деятельности;
- диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов и педагогов с профессиональными затруднениями;
- создание условий для удовлетворения информационных учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов, педагогов имеющих дефициты и профессиональные затруднения, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающий рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- оказание методической помощи в организации образовательного процесса;
- организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта;
- создание системы оценки результативности методического сопровождения;
- развитие профессионального сообщества молодых педагогов.

В программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельством ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и

наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Метакомпетенции- способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Дошкольное сообщество - сотрудники данной образовательной организации, воспитанники, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на **следующие принципы**:

-**принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;

-**принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

-**принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

-**принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

1.1. Нормативные основы наставничества.

Нормативные правовые акты Российской Федерации:

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
3. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р);
4. Федеральный закон от 19 мая 1999 г. №82-ФЗ «Об общественных организациях».

Нормативные правовые акты МБДОУ №264:

1. Устав МБДОУ №264;
2. Управленческий проект МБДОУ № 264;
3. Положение о педагогическом совете

2. Содержание программы

2.1. Система работы с молодыми специалистами и педагогами, имеющими профессиональные затруднения

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

Система работы с наставляемым педагогом:

- сбор информации об наставляемом (молодом специалисте);
- определение наставника: установления контакта, составления персонализированной программы;
- накопление теоретического и практического материала освоение умений и навыков профессиональной деятельности;
- описание опыта, оформление теоретического и практического материала.

При организации наставничества, процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Старший воспитатель – наставляемый педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Наставляемый педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Наставляемый педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

2.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 2 года. 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. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов и педагогов, имеющих профессиональные затруднения; разработка основных направлений работы с педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность наставляемого 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.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа наставляемые педагоги условно делятся на три группы:

1. воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
2. воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
3. воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса воспитание и обучение детей.
Формы работы		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения образовательных мероприятий Коллективные просмотры педагогических процессов Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы

Результативность и эффективность реализации персонализированной программы профессионального становления анализируется педагогом наставником и наставляемым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления наставляемого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

1. Создание благоприятных условий для профессионального роста педагогов;
2. Взаимоподдержка и взаимопомощь;
3. Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОО и задачами воспитания и обучения детей;
4. Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ; Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
6. Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
7. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
8. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Аналитический

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

Содержание этапа:

1. Анализ результатов работы наставляемого педагога с детьми;
2. Динамика профессионального роста наставляемого педагога;
3. Рейтинг наставляемого педагога среди коллег;
4. Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
5. Перспективы дальнейшей работы с наставляемыми педагогами;
6. Подведение итогов, выводы.

2.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов и педагогов, имеющих дефициты, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки педагогов, от поставленных задач.

Формы работы с молодыми педагогами	
ККИПКРО, КПК №2, КИМЦ и др. другие организации - партнеры	Уровень образовательной организации
1. Курсы повышения квалификации. 2. Районные методические объединения. 3. Районные и областные семинары, конференции. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра. 12. Круглый стол. 13. Конкурс профессионального мастерства.

2.4. Примерный план работы педагога наставника с наставляемым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный образовательный маршрут, профессионального становления наставляемого педагога (далее – ИОМ)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность наставляемого педагога
3.	Обеспечение каналов в многосторонней связи с молодым педагогом.	Создание на личном сайте наставника страницы для наставляемого педагога; организация общения посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность наставляемого педагога в проектировании и анализе ООД.

	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами Проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Мониторинг, индивидуальные образовательные маршруты.
5.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группах в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
6.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
7.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
8.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	Отчёт
Контроль			
1.	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, проектирования рабочей программы,	Разработка рабочей программы.
2.	Моделирование досуговой культурно-воспитанников. деятельности	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	Описание темы самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.

4.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио наставляемого педагога.
6.	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность наставляемого педагога в проектировании и анализе ООД.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
Мониторинг			
1.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы пед. мастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.
4.	Разработка рабочей	Индивидуальное	Самостоятельно

	программы. Ведение педагогической документации.	консультирование по возникающим вопросам.	разработанная рабочая программа. Компетентность в документации.
5.	Реализация культурно-досуговой деятельности.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
6.	Аттестация.	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
7.	Диссеминация педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Аналитическая справка по результатам мониторинга
9.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

Форма индивидуального плана профессионального становления педагога
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение №84

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального становления наставляемого педагога _____ года
работы в должности «воспитатель»

_____ (Ф.И.О. педагога)

на _____ учебный год.
Педагог-наставник _____
(Ф.И.О. педагога)

Цели: _____
Задачи: _____

<i>Дата проведения (месяц, период)</i>	<i>Тема</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Ожидаемый результат</i>

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности наставляемого 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 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 инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

**Анкета для педагога наставника
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

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

К Вам прикреплен молодой педагог, педагог, имеющий дефициты и профессиональные затруднения.

Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с наставляемым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, наставляемый педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставляемого 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 наставляемым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение наставляемым педагогом 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	

Анкеты для молодого педагога, педагога имеющего дефициты и профессиональные затруднения 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.

Есл

и 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, педагога, имеющего профессиональные затруднения и дефициты, для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое _____

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

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога и педагога, имеющего дефициты и профессиональные затруднения

Наставляемый: _____

(Ф.И.О.)

Наставник: _____

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки наставляемого 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.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
	Умеет отбирать дидактический материал и			
	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
	Умеет формировать коллектив детей и			
	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			

	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____.

Приложение 6

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за _____ учебный год

Наименование ОУ							
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника							
Педагогический стаж работы наставника							
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество							
Даты начала и окончания работы наставника с наставляемым педагогом							
Шкала оценок							
1		2		3		4	
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)		частично соответствует (знания)		соответствует требованиям (знания владение уверенное)		превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются)	
Профессиональные знания и умения							
	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии	

Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)	
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)	
Руководитель _____ _____ подпись _____ Ф.И.О. «_____» 20_____ г. Наставник _____ _____ подпись _____ Ф.И.О. «_____» 20_____ г. Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ подпись _____ Ф.И.О. «_____» 20_____ г.	

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Ответственный за методическую работу - молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог - воспитанники - родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог - коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

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-й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап - контрольно-оценочный.

1 этап. Адаптационный (Диагностический)

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

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.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно - образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

<i>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i>
<i>Содержание и цели работы</i>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
<i>Формы работы</i>		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. 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 (проектировочный).

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

Л Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

Взаимоподдержка и взаимопомощь;

Л Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;

Л Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;

Л Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;

Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

Л Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

Л Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Контрольно-оценочный (Аналитический)

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

Содержание этапа:

Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;

Л Динамика профессионального роста молодого педагога;

Рейтинг молодого педагога среди коллег;

Л Самоанализ своей деятельности за прошедший год;

Л Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;

Л Подведение итогов, выводы.

Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Формы работы с молодыми педагогами		
<i>Организации - партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Министерство образования Красноярского края</i>
1. Курсы повышения квалификации. 2. Окружные методические объединения. 3. Семинары, конференции, Фестивали. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры.	1. Аттестация
интернет-сообществах.	9. Анализ педагогически х ситуаций. 10. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра. 12. Круглый стол.	

**План работы педагога-наставника на 2022-2023 учебный год
по планированию, организации и содержанию деятельности
индивидуальной работы с молодым специалистом**

Цель: Создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

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 учреждении;*
- *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.*

<i>Планирование и организация работы</i>	<i>Работа с документацией</i>	<i>Контроль за деятельностью молодого специалиста</i>	<i>Формы и методы работы с молодым специалистом</i>	<i>Форма отчетности молодого специалиста</i>
<i>август</i>				
Диагностика проблем педагога Организационные вопросы. Изучение программ, пособий. Составление рабочей программы и календарно - тематического планирования. Групповая документация.	Изучение нормативно - правовой базы ДОО (рабочая программа, рабочая программа воспитания, учебный план, план работы ДОО на 20222023 уч. год).	Оформление групповой документации. Оформление календарно-тематического планирования. Проверка выполнения программы.	Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Практическое занятие. «Ведение групповой документации».	Оформление групповой документации. Составление календарно-тематического планирования

Собеседование.	Изучение документации по организации образовательной деятельности. (Календарно-тематический план (ежедневный), перспективный план, план работы по профилактике правонарушений).		Оформление рабочей программы.	
сентябрь				
Организация оценки индивидуального развития детей.	Изучение документации по организации образовательной деятельности. (Карты развития, мониторинга детей).	Создание диагностических (проблемных) ситуаций.	Помощь молодому педагогу в проведении диагностического обследования детей Мониторинг детского развития.	Карта развития, мониторинга детей
октябрь				
Профессиональный рост педагога.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. Должностная инструкция воспитателя.	Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования. Курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы .	Консультация по самообразованию. Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми	Составление плана по самообразованию. Запись на курсы повышения квалификации
ноябрь				
Виды и организация режимных моментов в ДОО.	Изучение документации 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	Методические рекомендации по организации и проведению режимных моментов.

			документации в группе.	
Декабрь				
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. Консультация «Организация образовательной деятельности».	Самоанализ образовательной деятельности
январь				
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 «Новогодние каникулы».	Помощь молодому педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания. Родительская гостиная: «Чем и как занять ребенка дома». Взаимопосещение родительского собрания.	Ведение документации
Февраль				
Организация проектно-исследовательской деятельности воспитанников.	Изучение технологии исследовательской деятельности.	Просмотр наставником опытно-экспериментальной деятельности во второй половине дня. Давать детям возможность проводить эксперименты самостоятельно. Обобщать полученные действия путем результата.	Беседа. Проектная деятельность в ДОО как средство взаимодействия педагогов ДОО, детей и родителей.	Самоанализ, устранение замечаний по факту просмотра
март				
Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ технологий.	Изучение технологии социализации детей дошкольного возраста» Гришаева Н.П.	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
апрель				
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Изучение санитарные правила СП 2.4.3648-20 "Санитарно-	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена	Консультация по организации предметно-развивающей среды в группе.	Создание в группе РППС

	эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи"	материала). Организация самостоятельной деятельности детей.		
<i>май</i>				
Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. Оформление и заполнение отчетной документации.	Помощь в проведении мониторинга. Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год. Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником.	Заполнение индивидуальных образовательных маршрутов. Помощь молодому педагогу в составлении плана работы на летний период. Советы по организации планирования и работы в летний период.	Отчет о результатах наставнической работы, собеседование по итогам за год. Самоанализ, устранение замечаний

Заключение.

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и

прогнозировать воспитательно - образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.