


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №2 «Дюймовочка»

Принято
на заседании Педагогического совета
Протокол № 1 от «30»_08_2020года

Утверждено:
Приказ № 166 от «21»_07_2020 г
Заведующий МБДОУ
№ 2 «Дюймовочка»


Бояркина Е.Г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«СТУПЕНЬКИ К МАСТЕРСТВУ»
по организации наставничества с молодыми педагогами в МБДОУ
№2 «Дюймовочка»
на 2020-2023 учебный год**

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Содержание	Страница
Паспорт программы	3
1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ	5
1.1. Пояснительная записка	5
Актуальность.	5
Новизна	6
Педагогическая целесообразность	7
Адресат программы	7
Принципы программы	7
1.2. Цель и задачи программы	8
1.3. Ожидаемые результаты	8
2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ	9
2.1. Этапы реализации программы	9
2.2. Основные направления Программы	10
2.3. Формы работы с педагогами	11
2.3. Требования к качествам педагога - наставника	13
2.4. Мониторинг и оценка результатов реализации программы по наставничеству	15
3. Организационный раздел.	15
3.1. План работы. Педагогический блок.	15
3.2. Психологический блок	27
3.3. Методическое обеспечение программы	27

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	«Ступеньки к мастерству»: целевая программа профессиональной подготовки и воспитания молодого специалиста через сотрудничество с наставниками.
Основание разработки Программы	-Конституция Российской Федерации (от 12.12.1993 г.) -Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениямиФЗ от31.12.2014 г. № 271). -Национальная доктрина образования РФ на период до 2025 г.(ФЗ от21.07.2014 №216-ФЗ). -Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» -Приказ Минобрнауки от 17.10.2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;
Организация-исполнитель	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №2 «Дюймовочка»
Адрес организации исполнителя,тел/факс	628011Российская Федерация Ханты – Мансийский автономный округ - Югра, Город Ханты – Мансийск, Гагарина ул., 94. Тел 8(3467)33-52-09
Разработчики	Колташкова Светлана Яковлевна- заместитель заведующего по воспитательной работе, Вакурина Елена Викторовна- заместитель заведующего, Белова Екатерина Герасимовна- педагог- психолог, Шестакова Алёна Вячеславовна- педагог-психолог.
Сроки реализации программы	2020 - 2023 гг., 3 года.
Цель программы	Организация эффективной модели наставничества в ДОУ через психолого-педагогическое сопровождение всех участников образовательного процесса: педагога-наставника- молодого специалиста в процессе их взаимодействия с воспитанниками и их родителями.
Задачи программы	1.Обеспечение теоретической, психологической, методической, практической поддержки молодых педагогов, направленной на повышение воспитательно - образовательной эффективности, способствующей повышению уровня квалификации. 2.Определение особенностей адаптации и профессионально личностных затруднений, профессионально значимых личностных качеств, особенностей деятельности, коммуникативных и организаторских склонностей, средств самоактуализации, мотивации, стиля деятельности, молодых педагогов с целью повышения их профессиональной компетентности. 3. Целенаправленное непрерывное повышение профессионального уровня педагогических работников. 4. Оснащение педагогов способами профессионально-педагогической деятельности, обеспечивающими эффективное воздействие на личностное развитие ребенка. 5. Организация психолого-педагогического сопровождения педагога-наставника. 6.Создание условий для эффективного обмена профессиональным опытом для каждого субъекта профессиональной деятельности;
Ожидаемые конечные результаты	– Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.

<p>реализации Про- граммы</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы. – Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии. – Совершенствование приемов, методов работы. – Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий. – Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.
<p>Система организации контроля за исполнением Про- граммы</p>	<p>Оценка качества процесса реализации Программы по наставничеству в МБДОУ направлена на:</p> <ul style="list-style-type: none"> -изучение (оценку) качества реализованной в МБДОУ Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник наставляемый» посредством проведения куратором анализа; -выявление соответствия условий организации Программ наставничества в ДОУ требованиям и принципам Целевой модели; -Заместитель заведующего по воспитательной работе анализирует исполнение программы, по результатам анализа проводится корректировка планов, содержания мероприятий <p>предоставляет информацию по выполнению Программы 1 раз в год.</p>

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

1.1 Пояснительная записка

«... Это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков» В.В. Путин.

Одним из четырех основных направлений развития системы образования в соответствии с Национальным проектом «Образование» на 2019-2024 годы является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, способных решать поставленные задачи, используя современные формы и методы. Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству.

Программа организации наставничества в МБДОУ №2 «Дюймовочка» - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника, наставляемого и педагога-психолога для получения планируемых результатов. Её главное направление - оказание помощи молодым педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а так же успешной личной и профессиональной самореализации педагога- наставника.

Программа разработана в соответствии с:

1. Конституцией Российской Федерации
2. Трудового кодекса Российской Федерации
3. Национальной доктрины образования РФ на период до 2025 г.
4. Федерального Закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
5. Приказом Минобрнауки РФ от 17.10.2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».

Актуальность. Одной из важнейших задач администрации дошкольного образовательного учреждения является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы наставничества.

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 образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Современному дошкольному учреждению нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. 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. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Очевидно, что преимущества в профессионально-личностном развитии будут у тех, кто в самом начале пути окажется в благоприятной среде и получит необходимую поддержку.

При выстраивании системы работы с молодыми специалистами, необходимо помнить и о сложностях, возникающих у педагогов-наставников.

Анализируя полученные психодиагностические данные, были выявлены следующие психологические тенденции профессиональных трудностей у педагогов-наставников:

-недостаточная мотивационная готовность к принятию роли наставника (75% педагогов недостаточно мотивированы на выполнение наставнических функций);

100% педагогов-наставников имеют выраженное эмоциональное напряжение и повышенный риск эмоционального выгорания,

50 % - не в полной мере владеют эффективными способами выстраивания коммуникации и конструктивными формами поведения в конфликтах.

При этом, лидерские качества у педагогов-наставников являются достаточно выраженными (100%).

Организация деятельности педагога-наставника требует от него дополнительной психологической нагрузки. Разносторонний характер деятельности требует от наставника высокого уровня профессионализма. Неотъемлемой частью наставничества является готовность опытного педагога к передаче опыта и с другой стороны, готовность молодого специалиста воспринимать этот опыт и эффективно применять в педагогической практике.

В этой связи особую значимость приобретает совершенствование психолого-педагогической подготовки наставников и формирование у них готовности к продуктивному взаимодействию с преемниками.

Для успешной реализации наставничества в образовательной организации, целесообразна организация и осуществление не только методического, но и психолого-педагогического сопровождения со стороны специалистов – психологов.

Системное психолого-педагогическое сопровождение строится поэтапно.

Программа организации наставничества представляет собой систему работы как педагога-психолога с молодым специалистом, так и с педагогом-наставником.

Поэтому в системе наставничества есть необходимость педагогом-психологом уделять внимание проведению психодиагностической, профилактической и просветительской работы, направленной на содействие в создании эффективной системы наставничества.

В этой системе отражена необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность, а так же психологическое сопровождение педагогов: формирование мотивационной готовности, развитие коммуникативных навыков и рефлексивных умений, профилактика эмоционального выгорания и повышение общей стрессоустойчивости, что безусловно способствует психологическому комфорту педагогов в процессе работы.

Новизна программы «Ступеньки к мастерству» заключается в том, что в ней учтены современные ФГОС ДО к основным компетенциям педагогических работников (Приказ Минобрнауки РФ от 17.10.2013 г. №1155; пункты

3.2.5.; 3.4.2.). Организация работы по сопровождению не только молодого педагога, но и педагога-наставника. Организация не только методического сопровождения наставник- молодой специалист, но и психологическое сопровождение педагогом-психологом как педагога-наставника, так и молодого специалиста, в зависимости от их индивидуальных особенностей и потребностей с целью повышения профессионального мастерства, и как результат- сплочения педагогического коллектива. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.

Педагогическая целесообразность.

Внедрения данной Программы заключается, прежде всего, в использовании модели наставничества в ДОУ через психолого-педагогическое сопровождение участников образовательного процесса: педагога-наставника, молодого специалиста в процессе их взаимодействия с воспитанниками и их родителями (выявление индивидуальных особенностей, слабых и сильных сторон психолого-педагогической и общекультурной готовности молодых педагогов к самообразованию и опытных педагогов к наставничеству).

Адресат программы:

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Наставник – молодой педагог	Создание условий для адаптации педагога на работе. Знакомство с нормативными и локальными актами. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Педагог-психолог- молодой педагог	Определяет особенности адаптации и профессионально личностных затруднений, профессионально значимых личностных качеств, особенностей деятельности, коммуникативные и организаторские склонности, средства самоактуализации, мотивации, стиля деятельности, поведения в ситуации конфликта.
Педагог-психолог- педагог-наставник	-Формирование мотивационной готовности; - Развитие коммуникативных навыков и рефлексивных умений; - Профилактика эмоционального выгорания и повышение общей стрессоустойчивости;

Характер реализации программы

Характер реализации программы - циклический.

Этапы реализации программы повторяются циклами с учетом прибытия новых молодых специалистов, потребностей молодых педагогов и выявленных их профессиональных затруднений; преодоления профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности субъектов: педагога-психолога, педагога – наставника, молодого педагога, при взаимодействии с воспитанниками, их родителями (законными представителями) на уровне образовательной организации.

Форма работы с педагогами- индивидуальная, подгрупповая, групповая.

Срок реализации программы: 3 года.

При разработке программы были учтены **общедидактические и специфические**

принципы:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

1.2. Цель и задачи программы

Цель Программы – Организация эффективной модели наставничества в ДОУ через психолого-педагогическое сопровождение всех участников образовательного процесса: педагога-наставника- молодого специалиста в процессе их взаимодействия с воспитанниками и их родителями.

Задачи Программы:

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической, практической поддержки молодых педагогов, направленной на повышение воспитательно - образовательной эффективности, способствующей повышению уровня квалификации.
2. Определение особенностей адаптации и профессионально личностных затруднений, профессионально значимых личностных качеств, особенностей деятельности, коммуникативных и организаторских склонностей, средств самоактуализации, мотивации, стиля деятельности, молодых педагогов с целью повышения их профессиональной компетентности.
3. Целенаправленное непрерывное повышение профессионального уровня педагогических работников.
4. Оснащение педагогов способами профессионально-педагогической деятельности, обеспечивающими эффективное воздействие на личностное развитие ребенка.
5. Организация психолого-педагогического сопровождения педагога- наставника.
6. Создание условий для эффективного обмена профессиональным опытом для каждого субъекта профессиональной деятельности;

1.3. Ожидаемые результаты.

для молодого специалиста:

- Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
- Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.
- Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.
- Совершенствование приемов, методов работы.
- Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
- Активизация деятельности молодых педагогов в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.
- Высокий уровень включенности молодых педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.

- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в детском саду.
- **для наставника:**
 - Педагоги-наставники получают необходимые профессиональные компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри педагогического коллектива, закрепления его в образовательной организации.
 - эффективный способ самореализации;
 - повышение квалификации;
 - достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.
- **для образовательной организации:**
 - успешная адаптация молодых специалистов;
 - повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.
 - Повышение профессионального мастерства, активизация инновационной деятельности, творческого потенциала сотрудников ДООУ.
 - Повышение имиджа ДООУ.

Условия эффективности работы:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической, психологической деятельности, их форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-психолога, педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Совершенствование уровня методических и психолого-педагогических знаний, умений, психологического опыта педагогов, их профессиональных ценностных ориентаций.
4. Сочетание теоретических и практических форм работы.
5. Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией. Информирование педагогов о достижениях педагогической науки и практики посредством нормативно-правовых документов, программно-методического и дидактического обеспечения.
6. Создание условий для непрерывного развития и саморазвития профессиональной компетентности и профессиональной успешности педагогов.

Механизм профессионального роста педагогов предусматривает построение системы мероприятий по трём ключевым линиям:

- 1) методическая работа;
- 2) психологическая поддержка;
- 3) самообразование.

Результативность программы оценивается в процентном соотношении количества педагогов, повысивших профессиональную мобильность в ходе реализации данной программы относительно исходных данных. Показателями профессиональной мобильности педагога являются:

- повышение квалификационного уровня педагога;
- количество авторских методических разработок, реализованных в работе с детьми;
- участие в научно-практических конференциях, семинарах, педагогических форумах различного уровня;
- результативное участие воспитанников в детском конкурсном движении различных уровней;

- увеличение числа воспитанников, участвующих в детских конкурсах различного уровня;
- публикации в СМИ, издание брошюр, сборников методических материалов и т. п.
- награды и иные достижения педагогов.

Программа поддержки и развития кадрового потенциала обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а так же повышение эффективности образовательного процесса ДООУ. Постоянная связь содержания методической работы с ходом и результатами деятельности педагогов обеспечит непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

2.1. Этапы реализации программы.

Программа наставничества рассчитана на 3 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 – 2020-2021 учебный год. Адаптационный (*Диагностический*).

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.

педагог- психолог анализирует особенности адаптации и профессионально личностных затруднений, профессионально значимых личностных качеств, особенностей деятельности, коммуникативные и организаторские склонности, средства самоактуализации, мотивации, стиля деятельности, поведения в ситуации конфликта.

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.

2 этап – 2021-2022 учебный год - основной (проектировочный). Работа направлена на формирование у педагогов основных компетенций, необходимых для создания условий развития детей в соответствии с ФГОС дошкольного образования.

- организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения.
- реализация плана работы с молодыми педагогами.
- проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов.
- изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога;

Наставник, педагог-психолог, разрабатывают и реализуют программу адаптации, осуществляют корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Педагог-психолог корректирует коммуникативные и организаторские склонности, средства самоактуализации, мотивации, стиля деятельности, поведения в ситуации конфликта молодого педагога.

По отношению к педагогу-наставнику: Формирование мотивационной готовности; Развитие коммуникативных навыков и рефлексивных умений.

- 3 этап – 2022-2023 учебный год -контрольно-оценочный (**Аналитический этап**): В ходе практической деятельности педагогами будут создаваться условия для социальной ситуации развития детей, соответствующей специфике дошкольного возраста. Оценка уровня педагогического мастерства каждого воспитателя и всего педагогического коллектива будет осуществляться в соответствии с разнообразными критериями.

Определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

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

Содержание этапа:

- проведение мониторинга реализации этапов программы.
- изучение и обобщение накопленного материала.
- осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.
- формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

2.2. Основные направления Программы:

В программе выделяется блок педагогического сопровождения педагога-наставника и молодого специалиста и блок психологического сопровождения педагогов: педагога-наставника и молодого специалиста.

Педагогический блок направлен на:

- изучение готовности молодого специалиста к осуществлению педагогической деятельности;
- выявление профессиональных затруднений;
- обеспечение благоприятной обстановки для более легкой адаптации молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника;
- повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков;

- оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и овладении трудовыми обязанностями посредством ознакомления молодого педагога с нормативно-правовой базой, педагогической документацией, традициями и принципами корпоративной культуры и профессиональной этики ДОУ;
- повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
- помощь в организации педагогического самообразования (выбор методической темы, организация участия молодого педагога в работе МО, обсуждении открытых просмотров и т.д.);
- оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;
- развитие творческого потенциала молодых специалистов;
- мотивирование их к участию в инновационной деятельности; прослеживание динамики развития профессиональной деятельности каждого;
- создание условий для ознакомления педагогического коллектива с достижениями молодого воспитателя через организацию методических выставок, творческих отчетов, открытых мероприятий и т.д.

Психологический блок направлен на:

В отношении молодого специалиста, педагогам – психологам необходимо определить особенности адаптации и профессионально личностных затруднений, профессионально значимых личностных качеств, особенностей деятельности, коммуникативные и организаторские склонности, средства самоактуализации, мотивации, стиля деятельности, поведения в ситуации конфликта.

В отношении педагога- наставника обозначились следующие направления психолого-педагогического сопровождения:

- формирование мотивационной готовности;
- развитие коммуникативных навыков и рефлексивных умений;
- профилактика эмоционального выгорания и повышение общей стрессоустойчивости;

2.3. Формы работы с педагогами

ФОРМЫ КОЛЛЕКТИВНОЙ РАБОТЫ

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам, к сожалению, редко используется в практике образовательных учреждений. Считается, что реально помочь молодому учителю можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности.

Однако у выпускников педвуза, впервые приступивших к работе по специальности, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог- наставник не в состоянии. Это – трудности адаптации в педагогическом коллективе. Поиск путей разрешения этих проблем является основной задачей коллективной работы с молодыми специалистами.

Педагогический совет

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники вуза впервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков.

Для администрации должно быть важно, как можно скорее стереть барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами». Можно заранее придумать и организовать

небольшое театрализованное приветствие для молодых специалистов с кратким рассказом о традициях школы, о педагогах, их достижениях и т. п.

Также можно предоставить слово педагогам пришедшим на работу в школу год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент (желательно, чтобы рассказ получился юмористический или даже с легкой долей иронии) и поделились опытом их разрешения. Такая форма общения поможет новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

В дальнейшем педагогические советы можно использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых учителей (что необходимо знать при подборе пары «наставник – подопечный»). Для этого можно организовать с помощью психолога тестирование педагогического коллектива.

Также на педагогических советах можно организовывать мини-лекции, на которых своим опытом могли бы делиться опытные учителя, групповые руководители, психологи, социальные педагоги и др. Такая форма работы позволит молодым учителям получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

Педагогический семинар

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых учителей обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями учащихся; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах учителя вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутрисадовых конфликтов.

Наглядная педагогическая пропаганда. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых педагогов с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию.

Можно организовать для них посещения родительских собраний, групповых мероприятий, уроков опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы. Можно составить и постоянно обновлять стенды типа «Для вас, молодые педагоги», «Воспитателям – о детях», содержащие информацию о повседневной жизни сада, его традициях и текущей воспитательной работе.

«Круглый стол»

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации педагога, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

Педагогические конференции

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми воспитателями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкрепленные их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по

конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

«День молодого педагога»

Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе дошкольной организации в специально отведенный для этого день. В учреждениях обычно существует негласное правило: в первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своей группой, завоевывает авторитет, формирует

«Дисциплинарное пространство». В эти два месяца за его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем, в ноябре, его занятия, групповые формы работы с родителями, начинает проверять администрация.

«День молодого педагога» может стать эффективной формой контроля работы начинающего педагога. Желательно, чтобы был разработан специальный ритуал посвящения новичков в воспитателя. Каждому из молодых воспитателей предлагается провести открытое занятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами.

На эти занятия приглашаются не только представители администрации учреждения и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других воспитателей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

1. ФОРМЫ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ.

Групповое консультирование

Организуется наставниками для молодых воспитателей, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих педагогов, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

- установление контакта и развитие
- психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;
- создание плана деятельности молодого педагога;
- осуществление этого плана;
- контроль и корректировка процесса;
- системный анализ ситуации.

Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности воспитателя, оптимизация форм педагогического воздействия на воспитанников.

В цикле консультирования традиционно выделяются семь этапов:

- 1.Создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успех консультирования. Наставник должен всем своим видом убедить молодого специалиста, что он проявляет искренний интерес к проблеме и хочет помочь в ее разрешении.
- 2.Наставник задает наводящие вопросы, которые вызывают педагога на откровенность. Консультируемый высказывает все, что накопилось в душе.
- 3.Наставник должен глубоко вникнуть в суть проблемы, осмыслить сложившуюся ситуацию и увидеть в ней нечто положительное, чего не заметил его подопечный.
- 4.Консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой к нему

обратился молодой педагог.

5. Не называя причины конфликта (проблемы), наставник должен по-стараться подвести молодого педагога к пониманию этой причины.

Если консультируемый осознает причину своей проблемы, наставник должен ненавязчиво подсказать пути ее решения, так, чтобы молодой педагог был уверен, что он сам нашел решение.

Наставник должен подтвердить правильность догадки педагога (или скорректировать вариант решения проблемы) и закрепить мотивацию на выполнение принятого решения.

Групповые дискуссии

В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми педагогами. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности группы»,

«Как решить проблему нерационального использования времени на занятии». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

Обзоры педагогической литературы

Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации образовательно-воспитательного процесса в дошкольном учреждении.

В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия с воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

Деловые игры

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

Конкретной, узко направленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

Примерная структура игры такова:

- подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;
- основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;
- заключительный этап, выражающийся в анализе результатов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать педагоги, профильные специалисты, социальные педагоги, психологи и др. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

2. ФОРМЫ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому педагогу. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный».

Индивидуальные консультации

На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых педагогов. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки воспитателя.

Практические занятия

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых педагогов. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

2.5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы по наставничеству

Оценка качества процесса реализации Программы по наставничеству в МБДОУ направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованной в МБДОУ Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник наставляемый» посредством проведения куратором анализа;
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в ДОУ требованиям и принципам Целевой модели;

Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в год (не позднее 30 мая ежегодно). Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ДОУ. Мониторинг профессиональных достижений молодого педагога даёт возможность увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития, и создания наиболее благоприятных условий для развития его творческой деятельности. Выстроенная система методического сопровождения позволяет молодым специалистам легко и успешно пройти период адаптации, найти свой стиль в работе, раскрыть творческий потенциал. Администрация ДОУ приобретет компетентного (молодого) специалиста, способного осуществлять педагогическую деятельность в соответствии с предъявленными требованиями современной образовательной системы. Польза наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения. Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам ДОУ;
- во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике ДОУ;
- в-третьих, формирование в ДОУ такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых, малоопытных педагогов. Это самое ценное приобретение для ДОУ, потому что наибольшей эффективности

педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, малоопытным воспитателем, анализ индивидуального плана развития педагога В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Профессиональная компетентность» представляются на итоговом педагогическом совете.

3. Организационный раздел.

3.1. План работы

Педагогический блок.

1 год.

Планирование и организация работы	Работа с документацией	Контроль за деятельностью молодого специалиста	Формы и методы работы с молодым специалистом	Форма отчетности молодого специалиста
Сентябрь				
Оценка индивидуальных возможностей и профессиональных компетенций педагогов ДОО: наблюдение за общением педагогов с детьми в разных педагогических ситуациях и разных формах организации взаимодействия (Структура профессиональной деятельности педагога/ автор Е.А. Панько); Диагностика проблем педагога Организационные вопросы. Изучение	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для ДОУ. Оформление документации группы. Мониторинг детского развития. Знакомство с содержанием комплексно-тематического планирования. Корректировка темы самообразования Изучение нормативно – правовой базы ДОУ (рабочая программа, рабочая программа воспитания, учебный план, план работы ДОУ на 2020-2021 уч. год).	Оформление групповой документации. Оформление календарно-тематического планирования. Проверка выполнения программы.	Анкетирование : Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Консультация для педагогов: Профессиональное становление и саморазвитие педагога. Пути овладения педагогической профессией. «Ведение групповой документации» Лекция «Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным	Оформление групповой документации. Составление календарно-тематического планирования

<p>программ, пособий. Составление рабочей программы и календарно – тематического планирования. Современные подходы к взаимодействию ДОО и семьи. Родительское собрание. Открытый просмотр и помощь в организации и проведении собрания, составлении протокола. Разобрать причины возникновения конфликтных ситуаций в работе с родителями</p>			<p>программам дошкольного образования»;</p>	
<p>Организация оценки индивидуально го развития детей.</p>	<p>Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Карты развития, мониторинга детей).</p>	<p>Создание диагностических (проблемных) ситуаций.</p>	<p>Помощь молодому педагогу в проведении диагностического обследования детей Мониторинг детского развития.</p>	<p>Карта развития, мониторинга детей</p>
октябрь				
<p>Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективн</p>	<p>Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого</p>	<p>Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования. Курсы</p>	<p>Консультация по самообразованию. Беседа:Особенности организации образовательной деятельности</p>	<p>Составление плана по самообразованию. Запись на курсы повышения квалификации</p>

<p>ое использова ние дидактичес кого материала в работе. Диагностика сформированн ости умений педагогов по реализации образовательн ых областей: «Художествен но – эстетическое развитие», «Познавательн ое развитие», «Речевое развитие»; карта профессиональ ных затруднений педагогов; Структура и содержания портфолио. Подготовка к проведению развлечения «День матери» Взаимопосеще ние молодого специалиста и наставника НОД и режимных моментов.</p>	<p>педагога в составлении перспективного и календарного планов, выбор темы по самообразованию , составление плана по самообразованию .</p>	<p>повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы .</p>	<p>ДОО в соответствии с ФГОС ДО «Содержание образовательн ых областей»; Консультация для воспитателей: «Как подготовить и провести непосредственн о образовательную деятельность»</p>	
---	--	--	---	--

ноябрь				
<p>Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов</p>	<p>Помощь в подборе и оформлении картотек по дидактическим и развивающим играм,</p>	<p>Оформление конспекта НОД, карторек, развивающих игр, портфолио.</p>	<p>Мастер – класс «Виды и организация режимных моментов в ДОО». Консультация для педагогов на тему:</p>	<p>Методические рекомендации по организации и проведению режимных моментов.</p>

НОД, эффективное использование дидактического материала в работе. Оценка развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО	планированию прогулок. Ведение портфолио. Общие вопросы ведения портфолио.	Проверить ведение документации в группе	«Организация и методика проведения прогулки в детском саду». Консультация «Правила оформления информации для родителей» Просмотр молодым педагогом режимных моментов. Показ режимных моментов в игровой форме.	
декабрь				
Просмотр конспекта и проведение организованной Инструктажи в детском саду. Тренировочные эвакуации. Подготовка к новогодним мероприятиям.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. Структуры построения занятий.	Посещения НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми и родителями. Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения.	Взаимопосещение образовательной деятельности. Консультация «Организация образовательной деятельности», Консультация для педагогов: «Что на самом деле говорят родители. Советы, которые помогут воспитателям избежать конфликтов»	Самоанализ образовательной деятельности
январь				
Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Углубленное знаком	Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ. Документация по образовательной деятельности. (план работы с	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	Ведение документации

<p>ство с локальными документами, приказами ДОУ. Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.</p>	<p>родителями, протоколы родительских собраний) .</p>		<p>дома». Взаимопосещение родительского собрания. Консультация для воспитателей: «Нетрадиционные методы работы с детьми дошкольного возраста»</p>	
<p>февраль</p>				
<p>Анализ основных проблем в педагогической деятельности молодого специалиста. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Знакомство с использованием в работе проектно-исследовательской деятельности воспитанников. Выбор проекта. Подготовка и проведение праздников и развлечений.</p>	<p>Изучение технологии исследовательской деятельности Савенкова.А.И.</p>	<p>Просмотр наставником опытно-экспериментальной деятельности во второй половине дня. Давать детям возможность проводить эксперименты самостоятельно. Обобщать полученные действия путем результата.</p>	<p>Беседа. Проектная деятельность в ДОУ как средство взаимодействия педагогов ДОУ, детей и родителей. Мастер-класс для педагогов на тему: «Игры по воспитанию патриотических чувств у дошкольников» Консультация: «Физическое воспитание детей в режиме дня»</p>	<p>Самоанализ, устранение замечаний по факту просмотра</p>
<p>март</p>				
<p>Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ технологий.</p>	<p>Изучение технологии социализации детей дошкольного возраста» Гришаева Н.П.</p>	<p>Анализ электронного портфолио наставника. Ознакомление с требованиями и вариантами</p>	<p>Мастер-класс. Показ наставником мероприятия «Рефлексивный круг». Проверить ведение документации в</p>	<p>Заполнение документации</p>

<p>Организация предметно-пространственной среды в группе и на участке. Организация прогулки с детьми в разное время года</p>		<p>оформления профессионального портфолио.</p>	<p>группе. Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми</p>	
<p>апрель</p>				
<p>Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе. Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их регулирование в процессе педагогической деятельности.</p>	<p>Изучение санитарные правила СП 2.4.3648-20 “Санитарно-эпидемиологические требования к организациям в питания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи” Оказание помощи при составление отчетов о работе. Аналитический и статистический отчет за год</p>	<p>Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Организация самостоятельной деятельности детей</p>	<p>Консультация по организации предметно-развивающей среды в группе.</p>	<p>Создание в группе РППС</p>
<p>май</p>				
<p>Оказание помощи при проведении мониторинга, изучение методик проведение и</p>	<p>Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим</p>	<p>Помощь в проведении мониторинга. Оказание помощи в составлении анализа</p>	<p>Заполнение индивидуальных образовательных маршрутов. Помощь молодому педагогу в составлении плана</p>	<p>Отчет о результатах наставнической работы, собеседование по итогам за год.</p>

обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы. Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год.	инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. Оформление и заполнение отчетной документации.	воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год. Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом-наставником.	работы на летний период. Советы по организации планирования и работы в летний период.	Самоанализ, устранение замечаний
---	--	---	---	----------------------------------

2 год

Планирование и организация работы	Работа с документацией	Контроль за деятельностью молодого специалиста	Формы и методы работы с молодым специалистом	Форма отчетности молодого специалиста
Сентябрь				
Оценка индивидуальных возможностей и профессиональных компетенций педагогов ДОО Диагностика проблем педагога Организационные вопросы. Изучение программ возрастного периода, пособий. Современные подходы к взаимодействию ДОО и семьи. Родительское собрание. Моделирование воспитательного процесса в группе.	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для ДОУ. Изменения в законодательстве. Оказание помощи в разработке рабочей программы и календарно – тематического планирования. Разработка темы по самообразованию.	Оформление групповой документации. Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. диагностическая игра «Квадрат функций»/автор Кузьмин С.В. (Определение индивидуальных затруднений педагогов при реализации ФГОС ДО); метод индивидуального прогнозирования «Лесенка успеха»; Деловая игра «Паутинка компетенций».	Оформление групповой документации. Составление календарно-тематического планирования. Разработка рабочей программы.

			Практикум для воспитателей: «Трудности в организации режимных моментов»	
Октябрь.				
<p>Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.</p> <p>Открытый просмотр и помощь в организации и проведении собрания, составлении протокола. Разобрать причины возникновения конфликтных ситуаций в работе с родителями</p>	<p>Разработка, составление конспектов НОД.</p> <p>Пополнение портфолио педагога.</p> <p>Картотека дидактических и развивающих игр</p>	<p>Контроль за разработкой документации</p>	<p>Консультация «Как подготовить и провести НОД»</p> <p>Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника.</p> <p>Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД.</p> <p>Анализ и самоанализ ООД.</p>	<p>Наличие портфолио молодого педагога.</p>
Ноябрь.				
<p>Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.</p> <p>Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.</p> <p>Мотивация деятельности на развитие профессионально важных качеств педагога ДОО:</p>	<p>Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.</p>	<p>Контроль за организацией и проведением праздника и развлечения.</p>	<p>Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».</p> <p>Организация самостоятельного проектирования конспекта праздника, развлечения.</p> <p>семинар практикум: «Профессиональный стандарт педагога»;</p>	<p>Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.</p>
Декабрь.				
<p>Освоение современных педагогических</p>	<p>Планирование и организация мастер-классов</p>	<p>Контроль за организацией и</p>	<p>Обогащение опыта, умение молодого</p>	<p>Внедрение современных методов и</p>

технологий Знакомство с использованием в работе проектов. Выбор проекта.	наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	проведением технологий.	педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий. «Степ – аэробика» для детей дошкольного возраста	технологий обучения, динамика в освоении технологий
Январь.				
Пополнение портфолио педагога. Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей. Организация предметно-пространственной среды в группе и на участке.	Презентация портфолио наставника.	Контроль за разработкой и проведением работы с родителями	Консультация: «Игра — ведущий вид деятельности в дошкольном возрасте»	Наличие портфолио молодого педагога.
Февраль.				
Введение в процесс аттестации. Организация прогулки с детьми в разное время года Самостоятельное проведение физкультурного праздника «День Защитника отечества»	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Планирование прогулки.	Контроль за организацией прогулки.	Подготовка к прохождению аттестации Семинар – практикум «Рабочая программа педагога ДОО».	Планирование прогулки.
Март.				
Организация предметно-пространственной	Изучение нормативных документов по	Организация предметно-пространстве	Консультация наставника, участие	Оснащение предметно-пространстве

среды в группе и на участке.	организации предметно-пространственной среды в группе и на участке	нной среды в группе и на участке.	молодого педагога в разработке материалов для родителей. Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала.	нной среды в группе и на прогулке.
Апрель.				
Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Оказание помощи в написании аналитического и статистического отчета за год	Контроль за организацией игровой деятельности	Оказание помощи при составлении отчетов о работе. Аналитический и статистический отчет за год "Рекомендации по составлению портфолио дошкольника"	Оснащение игровых уголков, сюжетно-ролевых игр.
Май.				
Оказание помощи при проведении мониторинга, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Оценка уровня профессионализма педагога ДОО Проведение итогов работы.	Оказание помощи в поведении мониторинга, написании аналитического и статистического отчета за год	Контроль за проведением мониторинга,	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Аналитический и статистический отчет за год

3 год.

Планирование и организация работы	Работа с документацией	Контроль за деятельностью молодого специалиста	Формы и методы работы с молодым специалистом	Форма отчетности молодого специалиста
Сентябрь				
<p>Диагностика профессионального роста педагога Организационные вопросы. Изучение программ возрастного периода обучающихся, пособий.</p> <p>Нетрадиционные формы организации Родительского собрания, самостоятельная подготовка и проведение родительского собрания.</p> <p>Педагогическая диагностика.</p> <p>Моделирование воспитательного процесса в группе.</p> <p>Корректировка и разработка плана по самообразованию.</p> <p>Осуществление необходимой коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии детей;</p>	<p>Изменения в законодательстве.</p> <p>Оказание помощи в разработке рабочей программы и календарно – тематического планирования.</p> <p>Разработка темы по самообразованию.</p> <p>Подготовка к обобщению опыта по теме самообразования.</p>	<p>Оформление групповой документация.</p> <p>Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)</p>	<p>Анкетирование: Профессиональные затруднения.</p> <p>«Оценка педагогом собственного квалификационного уровня»;</p> <p>Практикум для воспитателей: «Трудности в организации режимных моментов»</p>	<p>Оформление групповой документации.</p> <p>Составление календарно-тематического планирования.</p> <p>Разработка рабочей программы, АООП.</p> <p>Аудит предметно – развивающей среды в каждой возрастной группе</p>
Октябрь.				
<p>Формы и методы патриотического, духовно-нравственного воспитания детей дошкольного возраста.</p> <p>Взаимодействие с семьями детей</p>	<p>Изучение нормативных документов , программ по патриотическому</p>	<p>Контроль за организацией прогулки.</p>	<p>Самостоятельное планирование и организации</p>	<p>План, методические разработки.</p>

<p>для обеспечения полноценного развития детей; оказание консультативной и методической помощи родителям (законным представителям) по вопросам воспитания, обучения и развития детей»</p>	<p>воспитанию,</p>		<p>я работы по патриотическому воспитанию детей. «Круглый стол» (знание основных положений ФГОС ДО).</p>	
<p>Ноябрь.</p>				
<p>Мотивация деятельности на развитие профессионально важных качеств педагога ДОУ. «Современные здоровьесберегающие технологии, условия их применения» https://nsportal.ru/detskiysad/zdorovy-obrazhizni/2022/11/09/prezentatsiya-zdorovesberegayushchie-tehnologii-vdou Открытый просмотр и помощь в организации и проведении собрания, составлении протокола. Разобрать причины возникновения конфликтных ситуаций в работе с родителями</p>	<p>Разработка, составление картотек по здоровьесберегающим технологиям. Пополнение портфолио педагога</p>	<p>Контроль за разработкой документации.</p>	<p>Консультация «Структура прогулки по ФГОС»</p>	<p>Наличие портфолио молодого педагога.</p>
<p>Декабрь.</p>				
<p>Освоение современных педагогических технологий Самостоятельное внедрение в работу проектов. Выбор проекта.</p>	<p>Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.</p>	<p>Контроль за организацией и проведением технологий.</p>	<p>Методический час: «Построение индивидуальной траектории профессионального развития педагога»; разработка педагогами индивидуальной модели развития (самостояте</p>	<p>Внедрение современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий</p>

			льно); Обогащени е опыта, умение молодого педагога использова ть широкий арсенал современн ых методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий	
Январь.				
Пополнение портфолио педагога. Обогащение приёмов работы с с родителями , самостоятельная подготовка материала для родителей.	Презентация портфолио наставника.	Контроль за разработко й и проведени ем работы с родителям и	Практикум « Преодолен ие сложных ситуаций с родителями »	Наличие информац ии для родителей.
Февраль.				
Формы и методы трудового воспитания детей дошкольного возраста.	Изучение программ по трудоовому воспитанию,	Контроль за организац ией прогулки.	Самостояте льное планирован е и организаци я работы по трудоовому воспитани ю детей.	План, методичес кие разработк и.
Март.				
Оснащение предметно-пространственной среды в группе и на участке. День открытых дверей Итоговые занятия по духовно- нравственному воспитанию.	Изучение нормативны х документов по организации предметно- пространстве нной среды в группе и на участке	Организац ия предметно - пространс твенной среды в группе и на участке.	Консультаци я наставника, участи е молодого педагога в разработке материалов для родителей. Обсуждение (принципы	Оснащени е предметно - пространс твенной среды в группе и на прогулке.

			<p>построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала.</p> <p>Консультация :»Развитие творчества детей в совместной, самостоятельной и индивидуальной деятельности».</p>	
Апрель.				
<p>Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников.</p> <p>Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.</p> <p>Мониторинг профессионального роста молодого педагога.</p> <p>Оценка уровня профессионализма педагога ДОО: творческий отчет педагогов ДОО; Фестиваль педагогических идей: «Современным детям – современный воспитатель!»</p>	<p>Оказание помощи в написании аналитического и статистического отчета за год</p>	<p>Контроль за организацией игровой деятельности</p>	<p>Оказание помощи при составлении отчетов о работе. Аналитический и статистический отчет за год</p>	<p>Оснащение игровых уголков, сюжетно-ролевых игр.</p> <p>Диссеминация педагогического опыта.</p>
Май.				
<p>Оказание помощи при проведении мониторинга, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы.</p>	<p>Оказание помощи в проведении мониторинга, написании аналитического и статистического отчета за</p>	<p>Контроль за проведением мониторинга,</p>	<p>Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ</p>	<p>Итоги реализации и программы.</p>

	год		МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТ а.	
--	-----	--	------------------------------	--

3.2. Психологический блок.

План психологического сопровождения педагога-наставника.

В работе с наставниками диагностика проводится с целью выявления уровня мотивационной готовности к работе с молодыми педагогами, оценки коммуникативных и лидерских навыков, способов реагирования в конфликтных ситуациях, определения наличия общей стрессоустойчивости и рисков профессионального выгорания.

В работе с наставниками используются следующие психодиагностические методики:

- «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий);
- анкетирование «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности»;
- Тест «Диагностика лидерских способностей» Е.Жариков, Е.Крушельницкий
- Тест «Оценка самоконтроля в общении (М. Снайдер)»
- Тест «Оценка психологического климата в педагогическом коллективе»
- Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко;
- Комплексная оценка проявления стресса Ю.В. Щербатых;
- Тест «Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации» К. Томаса.

Исходя из результатов выявленных дефицитов на диагностическом этапе, определяются направления психолого-педагогического сопровождения.

Перспективный план работы педагога-психолога с педагогами- наставниками.

№	Сроки	Содержание деятельности	Цель
1 год			
1	Сентябрь	Анкетирование: - Анкеты на определение уровня готовности педагогов к инновационной деятельности: - Анкета: «Восприимчивость педагогов к новшествам»; - Анкета: «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств»; - Анкета: «Барьеры, препятствующие освоению инноваций»; - Анкета «Факторы, влияющие на развитие и саморазвитие педагогов»; - Методика «Оценка уровня инновационного потенциала педагогического коллектива» (модификация методики Т.В. Морозовой); - Диагностика уровня эмоционального выгорания (В.В.Бойко) - Тест «Диагностика лидерских способностей» Е.Жариков, Е.Крушельницкий - Тест: Стратегии (стили) поведения в конфликтной ситуации (тест Томаса - Килменна, адаптация Н.В. Гришиной,	Психодиагностика мотивационной и психологической готовности наставников к работе с молодыми педагогами, оценка коммуникативных и лидерских навыков, способов реагирования в конфликтных ситуациях, определения наличия общей стрессоустойчивости и рисков профессионального выгорания

		интерпретация автора) - Тест «Оценка самоконтроля в общении (М. Снайдер)» - Тест «Оценка психологического климата в педагогическом коллективе»	
2	Октябрь	Тренинг «Знакомство»	Знакомство, сплочение, создание положительного настроения на дальнейшее продолжительное взаимодействие в группе.
3	Январь	Тренинг «Мотивационно-психологическая готовность педагога к наставничеству»	Формирование мотивационно-психологической готовности педагога-наставника к участию в программе наставничества
4	Март	«Профилактика эмоционального выгорания педагогов»	Повышение эффективности работы педагогов учреждения через профилактику эмоционального выгорания.
5	Май	Подведение итогов работы	
2 год.			
6	Сентябрь.	Повторная диагностика	Психодиагностика мотивационной и психологической готовности наставников к работе с молодыми педагогами. способов реагирования в конфликтных ситуациях, определения наличия общей стрессоустойчивости и рисков профессионального выгорания.
7	Ноябрь	Консультация с элементами тренинга «Ситуация конфликта. Как поступить?»	Просветить педагогов по применению различных тактик выхода из конфликтов в коллективе
8	Февраль	Консультация «Какие инновационные технологии можно применить в педагогической практике»	Познакомить педагогов с инновационными технологиями.
9	Апрель	Тренинг «Развитие коммуникативной компетентности педагогов как основа эффективного общения и взаимодействия в коллективе»	Актуализация и развитие коммуникативных навыков у педагогов-наставников
10	Май	Подведение итогов работы	
3 год			
11	Сентябрь.	Повторная диагностика	Психодиагностика мотивационной и психологической готовности наставников к работе с молодыми педагогами. способов реагирования в конфликтных ситуациях, определения наличия общей стрессоустойчивости и рисков

			профессионального выгорания.
12	Ноябрь	Тренинг «Творческий потенциал педагога»	Создать условия для формирования у педагогов потребности в организации работы по развитию креативности; активизировать индивидуальные и творческие способности; профилактика эмоционального выгорания
13	Январь	Семинар-практикум «Методы развития саморегуляции, повышения стрессоустойчивости и рефлексии»	Познакомить педагогов с теоретическими знаниями и обучить практическим методам по снятию нервного напряжения и повышению стрессоустойчивости и рефлексии
14	Март	Тренинг личной эффективности «Успешный педагог»	Создание благоприятных условий для работы, освоение способов самораскрытия; осознание участниками некоторых своих личностных особенностей и оптимизация отношений к себе и своей личности.
15	Май	Круглый стол «Подведение итогов»	Подвести итоги работы за год
16	В течение года	Индивидуальные консультации	По запросу педагогов

Организация работы с молодым педагогом.

На адаптационном этапе работа педагога-психолога начинается с аналитической работы, то есть с диагностики. Это позволяет выявить как слабые, так и сильные стороны психолого-педагогической и общекультурной готовности молодых педагогов к самообразованию и опытных педагогов к наставничеству.

Одним из основных методов диагностики в работе является наблюдение. Педагог-психолог посещает занятия начинающих педагогов, а так же присутствует во время режимных моментов и игровой деятельности получает достоверный материал для выявления и анализа имеющихся не только затруднений, но и явных или скрытых ресурсов личностного и профессионального роста.

На диагностическом этапе в работе с молодым педагогом используются следующие методики:

1. Определение эффективности работы педагога

- Анкета молодого воспитателя

- Опросник ситуативной и личностной тревожности Ч. Д. Спилбергера (в адаптации Ю. Л. Ханина)

Выявление особенностей адаптации и профессионально-личностных затруднений молодого педагога

- Диагностика состояния агрессии (Опросник А. Басса-А. Дарки)

- Анкета «Изучение затруднений педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры» (С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Т. В. Володина)

Выявление профессионально значимых личностных качеств молодого педагога

- Исследование особенностей темперамента (Опросник ЕРІ –методика Г. Айзенка, адаптированная А. Г. Шмелевым)
- Диагностика акцентуаций характера (Тест – опросник Г.Шмишека)
- Методика оценки коммуникативных и организаторских склонностей личности (Методика В. Синявского и Б. А. Федоришина)
- Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича

Задача педагога-психолога при проведении диагностики, прежде всего, обратить внимание на позитивные стороны новичка, на успехи и корректно предложить варианты преодоления трудностей.

План психологического сопровождения молодых педагогов

№	Сроки	Содержание деятельности	Цель
І год – адаптационно-диагностический			
1	Сентябрь	<p style="text-align: center;">Диагностика:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Анкета молодого воспитателя ➤ Опросник ситуативной и личностной тревожности Ч. Д. Спилбергера (в адаптации Ю. Л. Ханина) ➤ Диагностика состояния агрессии (Опросник А. Басса-А. Дарки) ➤ Анкета «Изучение затруднений педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры» (С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Т. В. Володина) ➤ Исследование особенностей темперамента (Опросник ЕРІ –методика Г. Айзенка, адаптированная А. Г. Шмелевым) ➤ Диагностика акцентуаций характера (Тест – опросник Г.Шмишека) ➤ Методика оценки коммуникативных и организаторских склонностей личности (Методика В. Синявского и Б. А. Федоришина) ➤ Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича ➤ Методика А. С. Лачинса «Гибкость мышления» ➤ Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т.Элерса (Опросник Т. Элерса для изучения мотивации достижения успеха) ➤ Методика диагностики мотивации избегания неудач Т. Элерса ➤ Изучение стиля поведения в конфликте (Методика К. Томаса– Р. Килманна в адаптации Н. В. Гришиной) 	<p style="text-align: center;">определение эффективности работы педагога</p> <p style="text-align: center;">Выявить особенности адаптации и профессионально-личностных затруднений молодого педагога.</p> <p style="text-align: center;">Выявить профессионально значимые личностные качества молодого педагога</p> <p style="text-align: center;">Выявить особенности деятельности молодого педагога</p>

2	Октябрь Октябрь-ноябрь Май	Профилактика: Мини-тренинг «Сердце молодого педагога» Консультация «По результатам диагностики» Круглый стол «Подведение итогов»	Развитие адаптивных способностей молодого педагога при стажировке в детском саду
3	Ноябрь Январь Февраль	Консультация «Эффективное взаимодействие педагога с детьми» Наглядная информация «Возрастные особенности детей» «Гендерные особенности детей» «Работа с тревожными, неуверенными и агрессивными детьми, с особенностями в развитии»	Повышение психолого-педагогических знаний о возрастных особенностях детей, позволяет выявить трудности на ранних этапах их становления или даже предупредить их появление, проводя профилактическую работу.
4	Октябрь	Тренинг для педагогов «Общение с родителями»	Полученная информация позволит молодым педагогам правильно организовать родительские собрания
5	В течение года	Индивидуальные консультации по запросам	
II год - коррекционно-развивающий			
1	Сентябрь	Диагностика: ➤ Анкетирование, тест «Приятно ли с вами общаться?» Тест «Уровень деловитости» Тест-опросник Лист самооценки	Выявление стиль общения с коллегами, исследование его педагогической деятельности и выявление самооценки
2	Октябрь Февраль Май	Профилактика: ➤ Консультация «По результатам диагностики» ➤ Семинар-практикум «Профессиональная самооценка и пути ее повышения» ➤ Круглый стол «Подведение итогов»	Развитие личностных качеств в условиях профессиональной деятельности
3	Сентябрь Ноябрь	Консультирование о воспитании детей: Консультация «Адаптация детей к условиям детского сада» Наглядная информация «Роль игр в развитии	Повышение психолого-педагогических знаний молодых

	Январь Апрель	детей» «Роль сказок в развитии детей» «Роль театральных игр в развитии детей»	педагогов в развитии детей
4	Октябрь	Консультирование об эффективном взаимодействии с родителями: Консультация «Эффективные методы взаимодействия с родителями»	Повышение культуры общения молодых педагогов с родителями
5	В течении	Индивидуальные консультации по запросам	
III год – аналитический			
1	сентябрь	Диагностика: Тест «Стили педагогического общения» Тест «Способность педагога к эмпатии» Тест «Эмоциональное выгорание» «Экспресс-методика» по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе Авторы - О.С.Михалюка, А.Ю.Шалыто	Выявление стилей педагогического общения и способности педагога к эмпатии, а также уровень эмоционального выгорания
2	В течение года	Профилактика: Консультация «По результатам диагностики» Тренинг личностного роста «Успешный человек – это я!?» Практикум «Коммуникация- средство профессионального роста» Тренинг «Профилактика эмоционального выгорания в начале педагогической деятельности» Консультация «Эмоциональное состояние взрослого как опосредующий фактор эмоционального состояния ребенка»	Развитие профессиональных способностей в условиях ДОУ
3	Декабрь	Консультирование о воспитании детей: Консультация «Эмоциональный мир дошкольника» Наглядная информация: «Влияние методов Арт-терапии на эмоциональный мир ребенка»	Повышение психолого-педагогической компетенции в вопросах эмоционального мира дошкольника
4	Октябрь	Консультирование об эффективном взаимодействии с родителями: Консультация «Формы работы с родителями»	Расширение знаний о применяемых формах работы с родителями
5		Индивидуальные консультации по запросам	

3.3.Методическое обеспечение программы

- 1.Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
- 2.Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.
- 3.Вершловский С.Г. Дошкольное учреждение молодого учителя: Методические рекомендации Л.,1987. - 88с.
- 4.Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
- 5.Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М., 2005.-С.8-16.
- 6.Изучение профессиональной компетентности педагогов / Методич
- 7.Инновационное обучение: стратегия и практика / Под ред. В.Я.Лядис. -М.,1994.- 203с.
- 8.Кан-Калик В.А. Педагогическое творчество. М., 1990. – 149с.
- 9.Карпов А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика её диагностики // Психологический журнал. – 2003. – Т.24. – № 5. – С. 45-57.
- 10.Королёва С.А. Как помочь молодому специалисту на пути профессионального становления // Психология образования в XXI веке: теория и практика. – С. 339-340
- 11.Маслова Л.В., Крупина И.В. Становление профессионального мастерства молодых учителей в процессе внутришкольной методической работы. Дошкольное учреждение. – 1999. – №5. – С.6-8.
12. Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М.: Советская Россия, 1981.
3. Недвецкая М.Н. Кто поможет молодому педагогу? – М., 2005. – 55 с.
- 4.Никишина И.В. Система методической работы в условиях реализации личноно ориентированного подхода: учебно-методическое пособие. – Волгоград,2003. 156с.
- 5.Петровская Л.А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг. М. : МГПУ, 2009.
- 6.Профилактика синдрома профессионального выгорания педагога: методические рекомендации / сост. Ю.А. Никишина. – Саратов : ГАУ ДПО «СОИРО», 2020. – 64 с.
- 7.Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя. Метод. рекомендации / сост.: М.Г. Тымчек, И.В. Клименко, О.И. Грицкан, Н.А. Лоцманова. – Тирасполь: ГОУ ДПО «ИРОиПК», 2020. – 113 с.
- 8.Рогачевская Л.С. Наставничество: история и современность. М.: Знание,1982. – 63 с.
- 9.Семёнова Е. М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: учебное пособие. – М.: Издательство Института психотерапии, 2002.
- 10.Соловьева О.В. Обратная связь в межличностном общении. М.: МГПУ, 2007.
11. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ. Методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2012
- 12.Смид Р., Групповая работа с педагогами. – М., 1999.
- 12.Форманюк Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. – 1994. – № 6
- 13.Черникова Т. В. Профессионально-личностная позиция педагога и руководителя образовательного учреждения: методические рекомендации. – Волгоград: ВГПУ, 2002.
- 14.Шитова Е.В. Практические семинары и тренинги для педагогов. Выпуск 1. Воспитатель и ребенок. Эффективное взаимодействие

Интернет ресурсы:

- 1.Сайт МААМ. RU <http://www.maam.ru/>
2. Pandia <http://pandia.ru/text/78/034/22578.php>
3. Инфоурок <https://infourok.ru/rabota-psihologa-s-molodimi-pedagogami-v-dou-1360756.html>

4. Социальная сеть работников образования nsportal. Ru <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2014/02/19/psikhologo-pedagogicheskoe-soprovozhdenie-molodogo>
5. <http://profile-edu.ru/opredelenie-xaraktera-vzaimodejstviya-pedagogov-s-detmi-page-6.html>
6. <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-olodymipedagogami-v-dou>
<http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o->
7. <https://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2022/07/28/psihologo-pedagogicheskoe-soprovozhdenie-pedagogov-nastavnikov>

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности молодого педагога**

- 1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
- 2.Культура ведения документации.
- 3.Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
- 4.Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение 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 новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. 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 молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой 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, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества?	
Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	

– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым 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	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

Приложение 3

Анкеты для молодого педагога

Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? _____

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы
- в составлении перспективного планирования
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) _____

- в проведении организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников

- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____

- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с воспитанниками
- в общении с родителями воспитанников
- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников
- _____

другое

(допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- _____

другое

(допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
- оценка достижений воспитанников, динамики развития
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
- другое (допишите) _____

Продолжение приложения 4

Анкета для молодого педагога

для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был

назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

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

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

другое _____

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

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

другое _____

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

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

другое _____

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

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

другое _____

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

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

другое _____

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

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

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

Приложение 6

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

- 3 – высокий уровень развития навыка;
 2 – средний уровень развития навыка;
 1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

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>		
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			

7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	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 молодым педагогом					
Шкала оценок					
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>		
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)		
Профессиональные знания и умения					
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Комментарии

1					
2					
3					
4					
5					

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
_____ Ф.И.О.
подпись _____
« _____ » _____ 20__ г.