Комитет по образованию г. Улан – Удэ
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение комбинированного вида
детский сад №72 «Аленушка»

Принято на заседании
педагогического совета
протокол №1
от «31» августа 2022 г

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ №72
_____ Е.В.Сагакова
приказ №50 от 31.09.2022

ПРОГРАММА
Профессионального развития по организации наставничества педагогов в условиях современного образования МДОУ детский сад №72 «Аленушка» комбинированного вида
2022– 2023 учебный год

I. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми (вновь принятыми) педагогами дошкольного образования МБДОУ детский сад №72 «Аленушка» комбинированного вида г. Улан-Удэ
Авторы	
Организация исполнитель	МБДОУ детский сад №72 «Аленушка»
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	1 год (сентябрь 2022г. – май 2023г.)
Этапы реализации	1 этап – диагностический (сентябрь 2022г.) 2 этап – практический (октябрь 2022г. – апрель 2023г.) 3 этап – аналитический (май 2023г.)
Цель	Помочь молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи	Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями. Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.
Основные направления	1. Повышение профессионального мастерства молодых 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 компетенции. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности	-Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.

	-Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения. -Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, Обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. -Разработка и обсуждение планирования. -Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания. -Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно- Методической и справочной литературы.
Ожидаемые результаты	1. Познание молодым 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, взаимопомощь. 4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

Новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление

различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние

необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МБДОУ№72«Алёнушка» разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность:

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;

Не умение применять на практике теоретические знания, полученные входе обучения;

Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональный компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа «Школа молодого педагога» направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития.

Нормативные основы целевой модели наставничества

Нормативно-правовой базой для разработки Программы целевой модели наставничества является:

* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).

* Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.

* Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).

* Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

* Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».

Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».

* Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Указ Президента РФ от 2 марта 2018 г. N 94 "Об учреждении знака отличия "За наставничество" (garant.ru)

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

Содержание программы

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны.

Цель: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

Задачи:

1.Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.

2.Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.

3.Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:

4.Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;

5.Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

Использованиеэффективныхформповышенияпрофессиональнойкомпетентностиипрофессиональногомастерствамолодыхспециалистов.

Ожидаемый результат:

Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.

Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.

Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

Кадровая система реализации целевой модели наставничества.

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности:

Заведующий, старший воспитатель – молодой специалист	**Молодой специалист – ребенок и его родитель**	**Молодой специалист – коллега**
Создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе; обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками, - обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;	Оказание поддержки со стороны коллег

Этапы реализации программы наставничества

Этапы	Содержание работы
1й этап 1-й год работы Период адаптации Самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег; **Задача:** Предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.	Адаптационная работа включает в себя: беседа заведующего МБДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом МБДОУ, традициями, определение рабочего места Изучение нормативно-правовой базы.Ведение документации. -знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть по следующая успешность специалиста) -анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года); -молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместес группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию, по возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример. Дидактическая подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми оценка его педагогической деятельности. Старший воспитатель должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Важно руководствоваться принципом Теодора Рузвельта: «Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки». Молодой воспитатель испытывает потребность в своей временной положительной оценке своего труда. -закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему воспитателю. Ведь мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист заполнение информационной карты педагога; составление совместного плана молодого специалиста и наставника; Самообразование воспитателя – лучшее обучение (выбор методической темы. Молодым воспитателям предлагаются примерные темы по самообразованию,проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год), разработка

	индивидуального плана. **Цель:** обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в непрерывном самообразовании; Осуществляя программу «Школа молодого педагога» мы рассчитываем получить следующие результаты: Сформируются педагогические кадры, способные отвечать вопросам современной жизни. Сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании.

<u>II этап</u> **<u>2-й год процесс развития</u>** профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе,	Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других МБДОУ, повышение своего профессионального мастерства, - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства; «Неделя успехов» (привлечение к показу занятий на уровне детского сада); приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведение педагогических часов, педагогических советов; диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое. проведение семинаров- практикумов по темам согласно годовому плану.
<u>III этап</u> **<u>3-й год работы</u>**	- складывается система работы, имеются собственные разработки. -воспитатель внедряет в свою работу новые технологии; - происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Механизм реализации программы

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

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

Заведующий ДОУ в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Наставничество в ДОУ» представляются на итоговом педагогическом совете.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие изменения происходят во взаимодействии наставника и наставляемого, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно- личностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

*обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

*описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

*определение условий эффективной программы наставничества;

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

*мотивационно- личностный профессиональный рост участников программы наставничества;

*развитие мета- предметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;

*динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

*научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

*экспериментальное подтверждение необходимости выдвижении описанных в целевой модели требований к личности наставника;

*анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

*сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;

*сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

*публичное признание значимости их работы – объявление благодарности,

*поощрении, документов о достижениях, наставляемых и др. на сайте и страницах ДОУ в социальных сетях.

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

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ДОУ. Руководство ДОУ вправе

применять иные метод нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности

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, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;

*оптимальное сочетание теоретических и практических форм;

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

План работы молодого специалиста с наставником

Педагог-наставник

_____

ФИО педагога-наставника

Молодой и/или испытывающий трудности педагог

_____

ФИО молодого и/или испытывающего трудности педагога

Тема	**Рассматриваемые вопросы**	**Сроки**
Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов МБДОУ, Составление календарно-тематического планирования. Анкетирование педагога. Беседа с психологом по теме «Как быстрее адаптироваться в детском саду».	Сентябрь
Разработка индивидуального плана профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях, проводимых в МБДОУ, работе методического объединения, занятия молодого педагога, посещении занятий опытных педагогов.	Сентябрь
Секреты мастерства	Педагог – наставник делится опытом по вопросам методики проведения занятий. Метод имитации рабочего дня воспитателя.	Сентябрь

Имидж педагога	Обсуждение материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	Октябрь
Психологическая Стрессоустойчивость молодого воспитателя.	Практикум по решению педагогических ситуаций. Тест «Познай себя» (проводит педагог-психолог).	Октябрь
Самообразование воспитателя	Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год.	Ноябрь
«Копилка педагогических идей»	Подборка интересного материала силами молодого специалиста для использования в работе	В течениегода
Открытые просмотры занятий, досуговой деятельности	Знакомство с работой коллег, использование их позитивного опыта, осознание своих недочетов	Ноябрь декабрь
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников Папка достижения педагога	Январь февраль Апрель
Как написать обобщение педагогического опыта	Выбор методической темы, технология описания опыта.	Март- апрель
Методическая выставка достижений молодого воспитателя.	Уровень профессионализма молодого воспитателя – систематизация наработок профессиональной деятельности.	Конец учебного года
Диагностика воспитанников	Методика проведения педагогической диагностики	Конец учебного года

Приложение

ПАМЯТКА

молодому воспитателю

Уважаемый молодой коллега! Ваша трудовая деятельность только начинается. Поэтому позвольте мне как педагогу - наставнику поделиться опытом, накопленным за многие годы работы в детском саду воспитателем.

Любая деятельность начинается с планирования работы. Не забудьте, составляя план работы:

сделать анализ работы за предыдущий год (если вы работаете в детском саду не первый год);

написать характеристику группы);

определить цель, поставить воспитательные задачи.

Постарайтесь спланировать экскурсии, развлечения, темы родительских собраний.

Подумайте над темой самообразования (или обобщения опыта работы), выберите удобную для вас форму самообразования.

Вы можете включить в план работы следующие разделы:

занятия;

участие в общесадовских мероприятиях;

дела группы;

работа с родителями;

индивидуальная работа с воспитанниками.

Приготовьтесь к тому, что воспитатель ведет следующую документацию:

-рабочие тетради;

журнал посещаемости;

план воспитательной работы;

психолого-педагогические карты изучения личности воспитанников(по необходимости);

папки с разработками воспитательных мероприятий.Составьте себе памятку:

группа, закрепленная за вами;

прикрепленный дошкольный участок;

сайт МБДОУ (страничка группы);

- список многодетных и социально не защищенных семей;

сведения об воспитанниках группы и их родителях с указанием домашнего адреса, телефона;

педсоветы в квартал 1 раз;

расписание занятий группы;

расписание по личной учебной нагрузке;

состав родительского комитета;

дни рождения воспитанников по месяцам;

дела, которые требуют предварительной подготовки;

акции, в которых могут принять участие родители.

Методические рекомендации по развитию наставничествав образовательной организации

Одной из важнейших задач администрации и коллектива МБДОУ является создание условий для профессиональной адаптации молодого педагога кучебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы дошкольного наставничества.

Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Современному детскому саду нужен профессионально компетентный, творчески мыслящий и работающий педагог, способный к осмысленномувключению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ дошкольной действительности и социально педагогических исследований, дажепри достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.
Задача наставника – помочь молодому воспитателю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация детского сада должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.
Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.
Наставнику следует:
обратить особое внимание молодого специалиста на:
требования к организации учебно-воспитательного процесса;
возможности использования в практической деятельности дидактических и технических средств обучения;
требования к ведению дошкольной документации.
обеспечить поддержку молодым педагогам в области:
практического освоения основ педагогической деятельности (проектирование, подготовка, проведение и самоанализ занятия; формы, методы и приемы обучения; психологические основы управления деятельностью воспитанников на занятии, создание благоприятного психологического климата на занятиях и др.);
разработки программы творческого саморазвития;
выбора приоритетной методической темы для самообразования;
определение направлений повышения квалификации;
применение ИКТ- технологий в образовательной практике;
подготовки к предстоящей аттестации на квалификационную категорию.
Заведующий МБДОУ совместно педагогом наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).
Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с входного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт.
Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ педагогических ситуаций и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.
Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делая; делаю – обучаясь; формировать

общественную активность молодых учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов.Цели анкетирования:

выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;

проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением НОД) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей НОД, презентация себя как воспитателя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению воспитателями -мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы с молодыми педагогами, как проведение аукциона педагогических идей. Впроцессе такого общения воспитатели отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных учителей наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если администрация детского сада и наставники подготовят им различные «памятки»:

обязанности воспитателя;

организация работы с неуспевающими воспитанниками;

анализ и самоанализ занятия;

как правильно организовать работу с родителями;

методические рекомендации по проведению родительского собрания,внегрупповых мероприятий и др. Администрация детского сада или воспитатель наставник могут создать портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки,достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности.

Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использован и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на квалификационную категорию. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим воспитателем, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности. Портфолио может вести и сам молодой воспитатель, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

Примерная форма индивидуального плана по осуществлению наставничества над молодым педагогом

№ п/п	Выполняемые мероприятия	Время	Метод выполнения	Отметка о выполнении
ДАТА				
1.				
2.				
ДАТА				
1.				
2.				

Примерная форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

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			
1	2	3	4
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	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 наставничест	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии

	ва					
1						
2						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						
Руководитель _____ _____ «_____»_____20____г. подпись Ф.И.О. Наставник __ _____ «_____»_____20____г. подпись Ф.И.О. Педагог с результатами наставничества ознакомлен____ «_____»_____20____г.						

<u>Изучение профессиональной деятельности молодого специалиста(банк тестов и анкет)</u>

Тест для изучения затруднений начинающего педагога МБДОУ

«Познай себя»

Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, которые необходимо учитывать при организации воспитательно-образовательной работы в условиях дошкольной образовательнойорганизации:

а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;б) есть пробелы в знаниях;

в) знаю.

Владение методами педагогической диагностики:

а) не владею;

б) владею частично;в) владею свободно.

Умение планировать воспитательно-образовательную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:

а) испытываю большие затруднения;б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

Умение выбрать форму организации непрерывной образовательной деятельности с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:

а) испытываю большие затруднения;б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

Обеспечение практической направленности воспитательно- образовательного процесса (применение полученных знаний и умений):

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

Знание и применение различных методов, технологий обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста:
а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;б) есть пробелы в знаниях;
в) знаю и свободно применяю.
Использование здоровьесберегающих технологий:
а) не владею;
б) владею частично;в) владею свободно.
Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения:
а) испытываю большие затруднения;б) умею частично;
в) свободно справляюсь с этой задачей.
Оказание дифференцированной помощи детям с разным уровнем под- готовки и отношения к обучению:
а) испытываю большие затруднения;б) умею частично;
в) свободно справляюсь с этой задачей.
Умение планировать индивидуальную работу с детьми:а) испытываю большие затруднения;
б) умею частично;
в) свободно справляюсь с этой задачей.
Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями:
а) испытываю большие затруднения;б) умею частично;
в) свободно справляюсь с этой задачей.
Умение анализировать результаты, полученные в процессе непрерывной образовательной деятельности с детьми:
а) испытываю большие затруднения;б) умею частично;
в) свободно справляюсь с этой задачей.
Умение активно взаимодействовать с коллегами:
а) испытываю большие затруднения;б) умею частично;
в) свободно справляюсь с этой задачей.
Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:
а) испытываю большие затруднения;б) умею частично;
в) свободно справляюсь с этой задачей.

Анкета по выявлению уровня адаптации молодых педагоговк профессиональной деятельности

С каким настроением вы идете на работу чаще всего? Почему?
хорошим, потому что
_____;
доброжелательным, потому что
_____;
удовлетворительным, потому что
_____;
плохим, потому что
_____;
безразличным, потому что
_____.
Комфортно ли вы чувствуете себя на рабочем месте?

_____

Какие условия созданы в дошкольном образовательном учреждении, для того чтобы вы чувствовали себя на работе комфортно?
выделена рабочая зона;
оказывается своевременное методическое информирование;
удобное время работы методического кабинета;
оказание помощи со стороны опытных педагогов;
гибкий режим работы;
четкое определение круга полномочий, должностных обязанностей;
доброжелательная атмосфера в коллективе;
другое

_____

С какими трудностями вы встретились в первый год своей работы?

_____

Как складываются ваши отношения с коллективом?
коллеги приняли доброжелательно;
оказывают моральную поддержку;
удалось найти общий язык с коллективом;
коллеги оказывают практическую помощь;
приглашают на просмотры непосредственно образовательной деятельности;
помогают решать педагогические задачи;
рекомендуют методы и приемы работы с детьми;
коллеги с первого дня не обращают внимания;
открыто демонстрируют нежелание помогать;
нет взаимопонимания с коллегами;
свободно делюсь опытом работы с коллегами;
коллеги обращаются за практическими советами;
я не нуждаюсь в помощи коллег.
Как складывается ваше общение с воспитанниками?
дети настроены положительно;
не воспринимают всерьез;
с трудом получается настроить их на общение;
не испытываю трудностей в общении и работе с детьми.
Как складывается ваше общение с родителями воспитанников?
Испытываю трудности в общении с родителями воспитанников;

Не испытываю трудностей в общении с родителями воспитанников.
В каком направлении профессиональной деятельности вы испытываете затруднения?
в изучении возможностей, потребностей, интересов субъектов образовательного процесса;
проектировании и организации условий для развития детей, и повышения информированности родителей о деятельности группы;
организации образовательного пространства для детей и родителей;
организации процесса самообразования
другое

_____

На ваш взгляд, вы готовы к профессиональной деятельности? Почему?

_____

Оцените уровень вашей подготовки к профессиональной деятельности по 5-балльнойсистеме:

_____

<u>Анкета для педагогов</u>
<u>«Самоанализ успешности воспитательно-образовательной работы»</u>

Что, на ваш взгляд, вам особенно удается в организации непосредственно образовательной деятельности с детьми?

_____

Какие структурные элементы непосредственно образовательной деятельности с детьми не всегда удаются?

_____

Готовы ли вы провести открытый показ образовательной деятельности дляколлег?

_____

В ходе открытого показа образовательной деятельности вы сможете показать:
интересные педагогические находки;
новые методики, не используемые в данной дошкольной образовательной организации;
новые приемы и формы работы с детьми.
Сколько времени вам необходимо на подготовку к образовательной деятельности с детьми?
(2 ч – отлично; 1,5 ч – хорошо; 1 ч – нормально; 0,5 ч – допустимо)
2 ч;
1,5 ч;
1 ч;
0,5 ч.
Поставьте оценку успешности (от 1 до 5) следующим этапам и элементам организованной вами образовательной деятельности с детьми:
организационные моменты;
психологический настрой детей на образовательную деятельность;
формы проведения опроса;
объяснение нового материала и умение активизировать познавательную и творческую деятельность воспитанников;
закрепление изученного материала.
По каким разделам основной образовательной программы дошкольного образования вы могли бы помочь своим коллегам?
Нуждаетесь ли вы в методической поддержке?
Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь вам в преодолении трудностей в профессиональной деятельности?
педагог-наставник;
старший воспитатель;
педагог-психолог.

другое

_____

На ваш взгляд, вы готовы к профессиональной деятельности? Почему?

_____

Оцените уровень вашей подготовки к профессиональной деятельности по 5-балльной системе:

_____

Анкета для педагогов
«Самоанализ успешности воспитательно-образовательной работы»

Что, на ваш взгляд, вам особенно удается в организации непосредственно образовательной деятельности с детьми?

_____

Какие структурные элементы непосредственно образовательной деятель-ности с детьми не всегда удаются?

_____

Готовы ли вы провести открытый показ образовательной деятельности дляколлег?

_____

В ходе открытого показа образовательной деятельности вы сможете пока-зать:
интересные педагогические находки;
новые методики, не используемые в данной дошкольной образователь- ной организации;
новые приемы и формы работы с детьми.
Сколько времени вам необходимо на подготовку к образовательной дея- тельности с детьми?
(2 ч – отлично; 1,5 ч – хорошо; 1 ч – нормально; 0,5 ч – допустимо)
2 ч;
о 1,5 ч;
1 ч;
о 0,5 ч.
Поставьте оценку успешности (от 1 до 5) следующим этапам и элементам организованной вами образовательной деятельности с детьми:
организационные моменты;
психологический настрой детей на образовательную деятельность;
формы проведения опроса;

объяснение нового материала и умение активизировать познаватель-ную и творческую деятельность воспитанников;
закрепление изученного материала.
По каким разделам основной образовательной программы дошкольного образования вы могли бы помочь своим коллегам?
Нуждаетесь ли вы в методической поддержке?
Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь вам в преодолении трудностей в про-фессиональной деятельности?
педагог-наставник;
зам.зав.по ВМР;
педагог-психолог.