

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города
Нижевартовска детский сад №4 «Сказка»

КОПИЯ ВЕРНА

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ г. Нижевартовска
ДС №4 «Сказка»
Н.В. Беляева
30.08.2024

**ПРОГРАММА
«НАСТАВНИК»**

РАССМОТРЕН:
на заседании педагогического
совета
МАДОУ г. Нижевартовска ДС
№4 «Сказка»
Протокол № 1 от 30.08.2024г.

Нижевартовск, 2024



Содержание Программы		
Паспорт Программы		3
1.	Пояснительная записка	5
2.	Актуальность Программы	6
3.	Цель, задачи программы	7
4.	Предполагаемые результаты Программы	7
5.	Механизм реализации Программы	8
6.	Принципы организации наставничества	10
7.	Приоритетные направления Программы	11
8.	Этапы реализации Программы.	12
9.	Критериальная оценка сформированности индивидуального стиля деятельности молодого педагога	12
10.	Основные формы и методы работы педагога - наставника с молодым специалистом	20
11. Заключение		27
Литература		

Паспорт программы

Наименование Программы	Программа «Наставник»
Адрес организации исполнителя	628616, ХМАО-Югра, город Нижневартовск, ул. Маршала Жукова, зд.5 а Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нижневартовска детский сад № 4 «Сказка» Телефон: 8 (3466) 24-90-24 E-mail:mdoy4@mail.ru
Руководитель Программы	Беляева Надежда Витальевна, заведующий
Разработчики Программы	Коурова Альбина Витальевна, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе Ковальчук Юлия Константиновна, педагог-психолог
Основание для разработки	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; ✓ Национальный проект «Образование»; ✓ Профессиональный стандарт «Педагог»; ✓ Положение о наставничестве МАДОУ г. Нижневартовска детского сада №4 «Сказка»; ✓ Устав МАДОУ г. Нижневартовска детского сада №4 «Сказка»;
Целевая группа	Педагоги – наставники, молодые специалисты (стаж работы от 0 до 3 лет), малоопытные педагоги
Цель Программы	Создание условий, способствующих непрерывному повышению квалификации педагогов, формированию имиджа и инновационного развития ДОУ через реализацию идеи социально-педагогического партнерства
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов; ✓ Стимулировать повышение

	<p>теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями;</p> <p>✓ Способствовать планированию работы по самообразованию молодых специалистов,</p> <p>мотивации к повышению квалификационного уровня;</p> <p>✓ Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.</p>
Сроки реализации Программы	Учебный год
Ожидаемые результаты реализации Программы	<p>Реализация Программы будет способствовать:</p> <p>✓ Познанию молодыми педагогами своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.</p> <p>✓ Качественным изменениям во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями) с установкой на открытость, взаимопомощь.</p> <p>✓ Росту профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</p> <p>✓ Внедрению моделей наставничества.</p> <p>✓ Созданию банка учебно-методических и технологических материалов для распространения педагогического опыта.</p>

1. Пояснительная записка

Программа «Наставник» (далее-Программа) разработана в соответствии с нормативными документами:

- ✓ Федеральным Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ Национальным проектом «Образование»;
- ✓ Федеральными проектами «Современная школа», «Успех каждого ребенка»;
- ✓ Профессиональным стандартом «Педагог»;
- ✓ Положением о наставничестве МАДОУ г. Нижневартовска детского сада №4 «Сказка»;
- ✓ Уставом МАДОУ г. Нижневартовска детского сада №4 «Сказка»;

Программа направлена на осуществление ряда мероприятий, способствующих формированию нового типа педагога-профессионала, обладающего современным педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой. В Программе раскрываются цели, задачи, принципы, формы работы с молодыми и малоопытными педагогами, обозначены пути создания условий для овладения педагогами ДОУ основными компетенциями в организации различных видов деятельности по направлениям, обозначенным в Федеральном государственном образовательном стандарте.

Программа представляет собой совокупность взаимосвязанных проектов, направленных на достижение общей цели. Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- ✓ Целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- ✓ Определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- ✓ Выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- ✓ Разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

В Программе определен предмет **наставничества**:

- ✓ Личностные качества (лидерство, активность, стрессоустойчивость, коммуникабельность);
- ✓ Методическая грамотность (ведение документации, повышение квалификации, планирование);
- ✓ Социальная адаптация (проявление себя в коллективе, работа в творческих группах);

2.Актуальность

В современных условиях модернизации системы дошкольного образования к педагогам предъявляются высокие требования осуществления своей профессиональной практической деятельности. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования ориентирован на изменение профессиональной позиции педагога в сфере совершенствования профессионального опыта. Актуальность работы с молодыми и малоопытными педагогами обусловлена и государственным заказом: стратегическими показателями национального проекта «Образования», задачами, обозначенными президентом РФ В.В. Путиным в год педагога и наставника.

Становление молодого педагога, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

В процессе адаптации молодых специалистов к трудовой деятельности возникает ряд социальных и профессиональных трудностей:

- ✓ 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 детского сада требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Молодой педагог как никто другой нуждается в необходимости получить поддержку профессионалов на рабочем месте с целью минимизации тревожности, поддержания адекватной самооценки, профилактики конфликтных ситуаций в общении с администрацией, родителями, воспитанниками. Молодым педагогам нужно целенаправленно помогать, создавая в детском саду необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации молодых специалистов в коллективе.

В МАДОУ ДС №4 «Сказка» сложилась система работы с педагогическими кадрами, основная ценность которой заключается в том, чтобы сделать теоретические знания и умения человека, только поступившего на работу практико-ориентированными, динамичными и мобильными в использовании.

Данная система предусматривает планомерную индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений через:

- ✓ Анализ результатов образовательной деятельности, изучения уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей и затруднений;
- ✓ Организацию семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер – классов, открытых занятий с целью совершенствование методики и

оптимизации их проведения.

Анализ кадрового потенциала ДООУ показал, что сильными сторонами кадровой системы учреждения являются стабильность коллектива, 100% обеспеченность кадрами (воспитатели, профильные специалисты); 100% педагогов имеют квалификационную категорию или соответствуют занимаемой должности. Процент молодых педагогов составляет 13%. К молодым специалистам для повышения их профессионального уровня, оптимизации системы адаптации прикреплены наставники из числа опытных, высококвалифицированных педагогов. Анализ позволяет сделать вывод, что в ДООУ существует потребность в новых формах организации процесса передачи опыта в системе «наставник» - «наставляемый», соответствующих потребностям времени и его задачам. Для решения данной проблемы разработана программа «Наставничество», предполагающая организацию мероприятий, содействующих повышению качества образования всех участников образовательного процесса. Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования, что гарантирует актуальность данной программы.

3.Цель и задачи Программы

Цель Программы - создание условий, способствующих непрерывному повышению квалификации педагогов, формированию имиджа и инновационного развития ДООУ через реализацию идеи социально-педагогического партнерства

Задачи Программы:

- ✓ Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
- ✓ Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
- ✓ Способствовать планированию работы молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- ✓ Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

4.Предполагаемые результаты Программы

Реализация Программы будет способствовать:

- ✓ Познанию молодыми педагогами своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- ✓ Качественным изменениям во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями) с установкой на открытость, взаимопомощь.

- ✓ Росту профессиональной и методической компетенции наставников и наставляемых, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
- ✓ Внедрению моделей наставничества.
- ✓ Созданию банка учебно-методических и технологических материалов для распространения педагогического опыта.
- ✓ Повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

Оцениваемые результаты Программы:

- ✓ Уровень освоения образовательной программы воспитанников молодых специалистов;
- ✓ Рост числа профессиональных достижений: результативное участие в конкурсах, количество публикаций;

Участники Программы

- ✓ Наставник – педагог, имеющий профессиональные успехи, первую или высшие квалификационные категории, обладающий лидерскими качествами, коммуникативными и организационными навыками.
- ✓ Наставляемый: молодой специалист (стаж работы от 0 до 3 лет), специалист, находящийся в процессе адаптации к режиму и особенностям образовательной организации;

5. Механизм реализации Программы

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

Руководителем программы является заместитель заведующего по воспитательной и методической работе (или руководитель творческой группы), который несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.

Руководитель программы:

- ✓ осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации ее основных механизмов;
- ✓ разрабатывает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу;
- ✓ составляет по окончании года аналитический отчет о ходе реализации программы.
- ✓ организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий.

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги ДООУ.

Молодые педагоги:

- ✓ участвуют в реализации мероприятий Программы.

- ✓ несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;
- ✓ осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагоги – наставники:

- ✓ несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы;
- ✓ осуществляют ведение ежемесячной отчетности реализации программы;
- ✓ составляют справки о ходе реализации программы;
- ✓ разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы;
- ✓ готовят по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год.

Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом. Контроль за выполнением Программы осуществляет заведующий ДОУ.

Понятия, рассматриваемые в Программе:

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

✓ **Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

✓ **Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные, и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

✓ **Молодой специалист** - выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года.

✓ **Малоопытный воспитатель** – человек, имеющий педагогическое образование, или студент заочного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или имеющий педагогический стаж по занимаемой должности до 3-х лет.

✓ **Наставничество в ДОУ** - разновидность индивидуальной формы работы с молодыми педагогами, не имеющими стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности в определённой группе.

6. Принципы организации наставничества

✓ **Принцип мотивации и добровольности.** Наставничество должно быть *двусторонней добровольной работой*. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

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

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

✓ **Принцип сбалансированности, позитивной направленности обратной связи.** Молодой педагог должен почувствовать, что обратная связь помогает ему развиваться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение. Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для наставляемого педагога. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для молодого педагога, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.

✓ **Принцип конкурентности.** Обратная связь — это не дискуссия о том, сказал или не сказал наставляемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию. Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему. Догадки о чьих-то мотивах привносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.

✓ **Принцип направленности на поведение, безоценочность.** Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой. Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. Наставнику нужно включить наставляемого в процесс, а не выключить его критикой.

- ✓ **Принцип своевременности.** Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в наставничестве, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник.
- ✓ **Принцип активности.** Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Необходимо давать молодому педагогу возможность исправить ошибки самостоятельно.

7. Приоритетные направления Программы

- ✓ Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании образовательного процесса.
- ✓ Формирование навыка ведения педагогической документации.
- ✓ Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию образовательного процесса.
- ✓ Развитие профессиональной компетенции.
- ✓ Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Технологии наставнической деятельности

При реализации Программы для достижения поставленных целей применяются следующие технологии:

- ✓ технология проектирования – проектируются ожидаемые результаты и способы их достижения;
- ✓ диагностика – выявление факторов, влияющих на результаты педагогической деятельности наставляемого;
- ✓ анализ информации и коррекция деятельности педагогов;

Участники реализации программы вправе выбрать для реализации ту модель наставничества, которая по их мнению будет наиболее эффективной.

- ✓ **Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один»)** — это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3–6–9–12 месяцев). Разновидностью этой модели является ситуационное наставничество, подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Практика показывает, что программы развития молодых сотрудников с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества не только позволяют более полно раскрыть их способности, но и содействуют удержанию будущих лидеров компании.
- ✓ **Скоростное наставничество** — это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами. Такие

встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник — подопечный» («равный — равному»).

- ✓ **Флэш-наставничество** — это новая концепция наставничества ее суть состоит в следующем: педагоги, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Наставники и подопечные подбираются практически без критериев.

8. Этапы реализации Программы.

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

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

Первый этап – адаптационный (август – сентябрь) Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

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

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по **критериям:**

- ✓ Педагогическое образование;
- ✓ Теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- ✓ Наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ✓ Ожидаемый результат педагогической деятельности;
- ✓ Выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы **методы:**

- ✓ Опрос;
- ✓ Собеседование;
- ✓ Анкетирование;
- ✓ Наблюдение за организацией образовательного процесса в группе.

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

- ✓ Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- ✓ Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- ✓ Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

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

Таблица 1.

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

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3

месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

Второй этап - основной (октябрь – апрель)

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

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

Этапы становления молодого педагога включают:

- ✓ Адаптацию (освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение автономности)
- ✓ Стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- ✓ Преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности);

Перспективный план работы с молодыми педагогами

Таблица 2.

Сроки	Содержание мероприятий	Ответственный
Сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка локальных актов о наставничестве (приказ, положение). 2. Разработка планов индивидуальной работы (пара «наставник – наставляемый»). 3. Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование молодых педагогов. 4. Разработка портфолио молодого педагога. 	<p>Старший воспитатель, Педагоги - наставники</p>

	5. Консультация по теме «Организация предметно-пространственной развивающей среды в группе».	
Октябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анкетирование «Личностный паспорт воспитателя». 2. Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования. 4. Разработка рекомендаций «Оформление проектов, программ, методических разработок» 5. Контроль за планированием образовательной работы в группах молодых специалистов. 	Старший воспитатель, Педагоги-наставники
Ноябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов. 2. Мастер - класс для молодых педагогов «Театрализованные игры» 3. Оказание помощи в составлении аналитических справок по результатам педагогического мониторинга. 4. Консультация: «Специфика проведение праздников. Взаимодействие специалиста и воспитателя». 	Педагоги-наставники
Декабрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимопосещение новогодних утренников. 2. Анкетирование на тему: «Выявление знаний и затруднений у молодых педагогов в процессе образовательной деятельности» 	Наставники, Старший воспитатель
Январь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинг «Найди ошибку» (на развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности)) 2. Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями». 3. Контроль за планированием организации работы с родителями 4. Подготовка материалов для публикации по направлению «Практики наставничества» 5. Мастер – класс «Организация сюжетно-ролевой игры» 	Старший воспитатель, Педагоги – наставники
Февраль	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация посещений педагогами наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей. 2. Круглый стол по теме: «Руководство развитием игровой деятельности детей» 3. Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей. 4. Посещение наставником НОД с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения 	Старший воспитатель, Педагог – наставник

	5. Мастер – класс «Организация работы с родителями воспитанников: формы работы, организация родительских собраний».	
Март	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей. 2. Индивидуальные консультации по планированию воспитательной и образовательной работы с детьми. 3. Составление технологических карт педагогических мероприятий молодыми педагогами. 4. Круглый стол по теме: «Возрастные особенности детей дошкольного возраста». 5. Мастер – класс «Организация двигательного режима на прогулке» 	<p>Педагоги – наставники, Старший воспитатель, Молодые педагоги</p>
Апрель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей. 2. Отчеты молодых воспитателей по темам самообразования. 3. Контроль проведения итоговых занятий 	<p>Старший воспитатель, Педагоги – наставники, Наставляемые</p>
Май	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отчет по реализации программы (наставники, наставляемые) 2. Презентация «Портфолио молодого педагога» 	<p>Наставники, наставляемые</p>

Третий этап - контрольно-оценочный (май)

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

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

9.Критериальная оценка сформированности индивидуального стиля деятельности молодого педагога

Таблица 3

Показатели	Индикаторы
Эмоционально-оценочный	1.Целостность системы ценностных ориентаций в отношениях с участниками образовательного пространства 2.Активность и последовательность в их реализации 3.Преобладание внутренних стимулов над внешними
Ценностно-смысловой	1.Удовлетворенность личностных интересов в профессии. 2.Удовлетворенность социально-групповых интересов 3.Собственное мнение, видение достижения профессиональных идей, самоактуализация личности в профессии 4. Стремление к абсолютному благу участников взаимоотношений (воспитанники, родители, коллеги и т.д.)
Когнитивный	Знания, умения, опыт, принятие доминирующей парадигмы, концепции, стратегии педагогической деятельности
Деятельностный	1.Отбор и применение соответствующих технологий, методов, приемов и способов деятельности 2.Формирование и закрепление новых профессиональных свойств и качеств
Творческий	1.Выявление коллизий в педагогической деятельности 2.Исследование возможных способов устранения причин противоречий – перенос нового способа (алгоритма) решения на другие ситуации педагогической деятельности, построение индивидуального пути своего профессионального роста
Поведенческий	Выраженность степени стремления к саморазвитию на основе сложившегося представления о себе
Оценочный	1.Осознание собственного стиля деятельности 2.Самопознание, самооценка соотношения возможностей и уровня притязаний в профессии 3.Самоконтроль собственной деятельности и ее результатов
Коррекционный	1.Определение на основе своего собственного опыта оптимальных методов и приемов работы, уточнение путей организации деятельности, преодоление недостаточно развитых, негативных качеств, свойств, условий за счет высокоразвитых, благоприятных 2.Сао коррекция (внесение корректив в программу профессионального саморазвития).

В контексте предложенных критериев обосновано выделение следующих четырех уровней сформированности индивидуального стиля деятельности (ИСД) молодого педагога:

- ✓ *пропедевтически-потенциальный уровень* — у педагога не сформирована система ценностно-целевых ориентаций в профессии, решение педагогических задач носит интуитивный характер; профессиональные знания носят теоретический характер, применяются бессистемно;

- рефлексивная позиция не выражена, рефлексивные навыки не сформированы;
- ✓ *базово-репродуктивный уровень* — система ценностных ориентаций носит неустойчивый характер, происходит осмысление идей по совершенствованию;
 - ✓ педагогического процесса; выполнение деятельности осуществляется репродуктивно, на основе подражания, творческие задания вызывают затруднения; собственный ИСД не осознается, рефлексивные процессы спонтанны, требуется сопровождение рефлексивной деятельности;
 - ✓ *технологический уровень* — складывается система ценностных ориентаций, деятельность основана на осмыслении цели и применении соответствующих технологий, происходит формирование и закрепление новых профессиональных свойств и качеств, наличествует повышенный интерес к творчеству; педагог осознает уникальность своего ИСД; рефлексивные процессы самоуправляемы;
 - ✓ *креативный уровень* — проявляется альтруистическая ценностная направленность; действия учителя осознанны, целесообразны, системны, адекватны и носят творческий инновационный характер; происходит окончательное утверждение позитивного самовосприятия, собственной неповторимости; ярко выражена рефлексивная направленность, обеспечивающая совершенствование стиля;

В обобщенном виде оценка соответствия уровней становления ИСД молодого педагога выделенной критериальной базе представлена следующей матрицей (табл.4)

**Матрица уровней сформированности
индивидуального стиля деятельности молодого педагога**

Таблица 4

Критериальная база		Уровни			
показатели	индикаторы	I	II	III	IV
Эмоционально-оценочный	1.Целостность системы ценностных ориентаций в отношениях с участниками образовательного пространства 2.Активность и последовательность в их реализации 3.Преобладание внутренних стимулов над внешними				
Ценностно-смысловой	1.Удовлетворенность личностных интересов в профессии. 2.Удовлетворенность социально-групповых интересов 3.Собственное мнение, видение достижения профессиональных идей, самоактуализация личности в профессии				
Когнитивный	Знания, умения, опыт, принятие доминирующей парадигмы, концепции, стратегии педагогической деятельности				
Деятельностный	1.Отбор и применение соответствующих				

	технологий, методов, приемов и способов деятельности 2.Формирование и закрепление новых профессиональных свойств и качеств				
Творческий	1.Выявление коллизий в педагогической деятельности 2.Исследование возможных способов устранения причин противоречий – перенос нового способа (алгоритма) решения на другие ситуации педагогической деятельности, построение индивидуального пути своего профессионального роста				
Поведенческий	Выраженность степени стремления к саморазвитию на основе сложившегося представления о себе				
Оценочный	1.Осознание собственного стиля деятельности 2.Самопознание, самооценка соотношения возможностей и уровня притязаний в профессии 3.Самоконтроль собственной деятельности и ее результатов				
Коррекционный	1.Определение на основе своего собственного опыта оптимальных методов и приемов работы, уточнение путей организации деятельности, преодоление недостаточно развитых, негативных качеств, свойств, условий за счет высокоразвитых благоприятных. 2. Самокоррекция (внесение корректив в программу профессионального саморазвития)				

*Условные обозначения: I — пропедевтически- потенциальный, II -базоворепродуктивный, III — технологический, IV — креативный; «←» — не сформирован, не проявляется, «+/-» — выражен фрагментарно, интуитивен, «+» — сформирован, проявляется, «+/+» — высокая степень выраженности.

Данная критериальная база обладает достаточно высоким уровнем абстрагирования исследуемого процесса и функциональной универсальностью, что позволяет осуществлять диагностику и мониторинг становления индивидуального стиля деятельности молодого педагога, а стало быть, в определенной степени прогнозировать направление развития процесса. В свою очередь это позволяет проектировать и корректировать индивидуальную траекторию профессионально-личностного роста молодых специалистов и оптимизировать научно-методическое сопровождение их деятельности.

Контроль деятельности молодых педагогов

Таблица 5

№	Вопросы контроля	Дата контроля	Форма контроля	Контрольная документация	Ответственный за контроль
1	Знание программ и технологий, реализуемых в ДОУ	Через 3 месяца с даты поступления	собеседование	Карта персонального контроля	Ст.воспитатель
2	Посещение специалистами занятий опытных педагогов	В течение года	Совместный анализ занятия	Карта персонального контроля	Ст.воспитатель
3	Участие педагога в педагогических мероприятиях	В течение года	Выступление на педагогических совещаниях	Карта персонального контроля	Ст.воспитатель
4	Контроль НОД	По запросу специалиста	Посещение занятий	Карта персонального контроля	Заведующий Зам.по ВМР
5	Наставничество	В течение года	Беседа с наставником	Карта персонального контроля	Ст.воспитатель
6	Работа с родителями	1 раз в квартал	Беседа с родителями, анализ документации	Карта персонального контроля	Заведующий Ст.воспитатель
7	Педагогическая документация	В течение года	Анализ документации	Карта персонального контроля	Зам.по ВМР Ст.воспитатель
8	Социальная активность	В течение года	Посещение городских мероприятий	Карта персонального контроля	Заведующий Зам.по ВМР Ст.воспитатель

10. Основные формы и методы работы педагога - наставника с молодым специалистом

1. Индивидуальные формы 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 задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.

- Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.
- Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.
- Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- психологические тренинги;
- квесты;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

2. Коллективные формы работы

Направлены для выявления трудностей адаптации в педагогическом коллективе.

• Педагогический совет

Эту форму работы 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 специалисты, педагоги-психологи, узкие специалисты и др. Такая форма работы позволит молодым специалистам 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 учителей 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, образовательной деятельности опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.

- **Вечера вопросов и ответов**

Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым педагогам заранее предлагается составить список вопросов к администрации ДОУ, к опытным воспитателям и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера должны проходить как непринужденное, равноправное общение молодых педагогов и опытных педагогов.

- **«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.

- **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.

• **Групповое консультирование**

Организуется наставниками для молодых воспитателей, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих специалистов, 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 позитивных взаимоотношений с молодыми педагогами;
- ✓ 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.

• **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 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**

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, педагоги-психологи и др. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

Примерное планирование индивидуальной работы с молодым педагогом

Таблица 5

Посещение занятий и режимных моментов	Профессиональные умения и навыки, которые необходимо совершенствовать	План мероприятий, необходимых для решения выявления проблем	Тема для Самообразования
1	2	3	4
Сентябрь			
Знакомство с начинающим педагогом, информирование его о плане работы группы наставников на текущий год. Выявление его интересов и потребностей для составления индивидуального плана работы (<i>план работы в течение года может корректироваться</i>). Консультации по планированию воспитательно-образовательной работы в группе, по ведению другой необходимой документации.			
Октябрь			
Посещение Утреннего приема детей (общение с детьми и родителями) и организация индивидуальной работы, игровой деятельности и т.д) Посещение утренней гимнастики	-умение распределять деятельность детей; -умение выявлять Интересы и склонности детей; Знание разных видов игр для детей данного возраста: умение правильно подбирать комплексы упражнений; -умение грамотно использовать приемы объяснения и показа - умение правильно подбирать комплексы упражнений. -умение грамотно использовать приемы объяснения и показа; -умение правильно подбирать комплексы	Консультация «Организация воспитательной образовательной к работы с детьми в группе в утренние часы» Консультация «Организация Утренней гимнастики в группе» Консультация «Организация утренней гимнастики в группе»	-Изучить необходимую методическую литературу по организации игровой деятельности детей; подобрать перечень разных видов игр, используемых в работе с детьми дошкольного возраста -Изучить методические рекомендации по организации утренней гимнастики в ДОУ -Подобрать комплексы упражнений для утренней гимнастики
Ноябрь			
Посещение НОД по развитию речи	умение грамотно подготовить занятие; - умение	Консультация «Подготовка и проведение занятий по развитию речи»	Изучить методическую литературу по развитию речи

	сопоставлять задачи и содержание занятия		средней группы
Посещение НОД по ФЭМП	-умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач	Мастер – класс Консультация «Подготовка проведения занятий по ФЭМП»	Изучить методическую литературу по ФЭМП у детей дошкольного возраста
Декабрь			
Анализ организации деятельности во второй половине дня (подъем детей, корригирующая гимнастика, организация индивидуальной работы, игровой и самостоятельной деятельности детей. общение с детьми и родителями и т.д.)	Умение грамотно организовывать деятельность детей -умение управлять самостоятельной деятельностью детей; организация индивидуальной работы с детьми	Консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми группы во второй половине дня»	Изучить методические рекомендации по организации и руководству самостоятельной деятельности детей
Повторное посещение утренней гимнастики			
Январь			
Посещение занятий по изобразительности (рисование)	Умение грамотно подготовить занятие; Умение сопоставлять задачи и содержание занятия: умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; умение подвести итог занятия	Консультация «Подготовка и проведение занятий по рисованию»	Изучить методические рекомендации по развитию изобразительных навыков детей дошкольного возраста, особенности организации изобразительной деятельности
Февраль			
Посещение занятий по изобразительности (лепка, аппликация)	Умение грамотно подготовить занятие Умение сопоставлять задачи и содержание занятия Умение использовать разные приемы для решения поставленных задач Умение подвести итог занятия	Консультация «Подготовка и проведение занятий по лепке». Мастер – класс Консультация «Подготовка и проведение занятий по аппликации». Мастер – класс.	Учить методические рекомендации по руководству изобразительной деятельностью и развитию изобразительных навыков
Март			
Посещение нод по познавательному	Умение грамотно подготовить занятие;	Консультация «Подготовка и	Изучить Программу Р.Б.

развитию и развитию речи (Экология, ОБЖ)	умение сопоставлять задачи и содержание занятия; - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; умение подвести итог занятия	Проведение занятий по экологии». Мастер-класс. Консультация «Подготовка и Проведение занятий зпо ОБЖ». Мастер-класс	Стеркиной О.Л.Князевой «Я, ты технологию Н.Гончаровой «Экология для малышей»
Апрель			
Анализ социально эмоционального развития, гражданско-патриотического воспитания	Умение грамотно подготовить занятие; -умение сопоставлять задачи и содержание занятия; -умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; умение подвести итог занятия	Консультация «Подготовка и проведение занятий по социально-эмоциональному развитию детей». Мастер-класс. Консультация «подготовка и проведение занятий по гражданско-патриотическому воспитанию детей» Мастер- класс	Изучить методические рекомендации по организации занятий социально-эмоционального развития детей и гражданско-патриотического воспитания
Май			
Повторное посещение НОД по выбору	Умение применять полученные умения, навыки, методы и приемы	Планирование необходимой индивидуальной работы на следующий учебный год	Выявление новых интересов и потребностей молодого педагога на следующий учебный год

11. Заключение

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

- ✓ Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- ✓ Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- ✓ Оптимальное сочетание теоретических и практических форм.

Реализация данной Программы способствует успешной адаптации начинающего педагога в учреждении, активизации его практических, индивидуальных, самостоятельных навыков и повышению профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии.

Список литературы.

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
3. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ.М.2004. 5. Журналы «Управление ДОУ» № 1, 4,5,8-2007, №2,3,4-2004
4. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М., 2005.-С.8-16.
5. Инновационное обучение: стратегия и практика / Под ред. В.Я.Лядис. -М., 1994.-203с.
6. Маслова Л.В., Крупина И.В. Становление профессионального мастерства молодых учителей в процессе внутришкольной методической работы. Дошкольное учреждение. – 1999. – №5. – С.6-8.
7. Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М.: Советская Россия, 1981.
8. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodymi-pedagogamivdou?ustp=W&ustp=W>.
9. Недвецкая М.Н. Кто поможет молодому педагогу? – М., 2005. – 55 с.
10. Никишина И.В. Система методической работы в условиях реализации личносно ориентированного подхода: учебно-методическое пособие. – Волгоград, 2003. 156с.
11. Рогачевская Л.С. Наставничество: история и современность. М.: Знание, 1982. – 63 с. Педагог-методист – наставник стажера: Кн. для учителя / Под ред. С.Г. Вершловского. – Просвещение, 1988. – 144 с.