

ПРИНЯТО  
Педагогическим советом  
МБДОУ «Детский сад № 177»  
г.о. Самара

Протокол № 1 от 01.10. 2021г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий  
МБДОУ «Детский сад №177»  
г.о. Самара

Приказ №84 от 01.10. 2021г.



## ПРОГРАММА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА МБДОУ «Детский сад №177» г.о. Самара

**«Школа молодого педагога»**  
(Срок реализации – 3 года)

Самара, 2021 г.

<b>Содержание</b>		<b>Страница</b>
Паспорт программы		
<b>Раздел 1</b>		
<b>Пояснительная записка</b>		
<b>1.1.</b>	Актуальность и новизна программы	4
<b>1.2.</b>	Цели и задачи программы	6
<b>1.3.</b>	Планируемые результаты реализации программы	6
<b>1.4.</b>	Основные принципы программы	7
<b>Раздел 2</b>		
<b>Содержательный раздел</b>		
<b>2.1.</b>	Этапы и сроки реализации программы	7
<b>2.2.</b>	Организационные основы наставничества	9
<b>2.3.</b>	Система работы с молодыми педагогами	10
<b>2.4.</b>	Механизм реализации программы	11
<b>2.5.</b>	Система контроля	18
<b>Раздел 3</b>		
<b>Оценка эффективности реализации Программы</b>		
<b>3.1.</b>	Оценка эффективности реализации Программы	18
<b>Заключение</b>		18
<b>Приложение</b>		20

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1.	Наименование программы	Программа организации наставничества в МБДОУ «Детский сад №177» г.о. Самара «Школа молодого педагога»
2.	Цель	Оказание помощи и поддержки начинающим педагогам в становлении их профессиональной компетенции в условиях реализации ФГОС ДО.
3.	Задачи	<p>1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.</p> <p>2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.</p> <p>3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности, самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</p> <p>3.1. Формировать умение теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.</p> <p>3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.</p> <p>3.3. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.</p> <p>4. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.</p>
4.	Сроки реализации	2021-2024 г.г.
5.	Структура программы	<p>Паспорт программы.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Пояснительная записка.</li> <li>- Содержание программы.</li> <li>- Этапы реализации программы.</li> <li>- Механизм реализации.</li> <li>- Приложения.</li> </ul>
6.	Участники программы	<p>Заведующий ДОУ.</p> <p>Старший воспитатель.</p> <p>Педагог-психолог.</p> <p>Педагоги-наставники.</p> <p>Молодые (вновь принятые) педагоги.</p>
7.	Ожидаемые результаты	<p>Промежуточные результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повысится уровень педагогической самостоятельности, активности и инициативности;</li> <li>- повысится уровень эмпатии участников образовательного процесса, обусловленный педагогических ценностей и отношений;</li> <li>- улучшатся некоторые практические навыки умения педагогической деятельности.</li> </ul> <p>Ожидаемые результаты от реализации проекта:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- появится устойчивая мотивация и интерес педагогической деятельности;</li> <li>- улучшатся навыки общения и взаимодействия с коллегами;</li> <li>- повысится уровень ответственности за воспитание детей и уровень педагогического сознания.</li> <li>- накопятся практические навыки и умения в значимых для региона образовательных тенденциях;</li> <li>- повысится уровень педагогического мастерства.</li> </ul>

## РАЗДЕЛ 1.

### Пояснительная записка

Программа организации наставничества «Школа молодого педагога» разработана с учетом Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»; приказа Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; Национального проекта «Образование»; Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

#### 1.1. Актуальность и новизна программы

**Актуальность.** В практике работы любой дошкольной образовательной организации часты случаи, когда принятый на работу педагог является недавним выпускником ВУЗа или колледжа, сдавший на высший балл все выпускные экзамены и защитивший дипломную работу в реальности, испытывает большие трудности в начале своей профессиональной карьеры. Этот факт объясняется естественным процессом адаптации сотрудника к новым условиям перехода от учебной деятельности к трудовой, или от одной профессии к другой, а также неким разрывом между теорией и практикой, т. е. по сути, разницей в требованиях организаций, находящихся на разных ступенях образования, к компетентностям выпускника. Найти готового специалиста, который сможет приступить к работе без специально организованного сопровождения, почти невозможно. Молодые педагоги часто нуждаются в более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного образования, в освоении новых педагогических технологий. Это вовсе не означает низкое качество подготовки студентов в вузах и колледжах.

Сами начинающие педагоги отмечают, что в процессе освоения профессии часть информации ими сознательно упускалась, поскольку они на тот момент считали ее ненужной.

Но уже в первые дни пребывания в детском саду не в качестве гостя – практиканта, а работника, они существенно меняют мировоззрение, расставляют иные приоритеты, формируют новые интересы.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. И именно

поэтому целенаправленно управлять процессом развития личности молодых педагогов должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход к повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

**Наставничество** – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

**Наставник** – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого специалиста в период прохождения им испытательного срока.

**Молодой педагог** - работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

В МБДОУ «Детский сад №177» г.о. Самара (далее по тексту – ДОУ) это:

- педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;
- педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3 лет;
- педагоги, не имеющие квалификационной категории.

Использование системы наставничества в ДОУ позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.

### 1.1. Цели и задачи программы

**Цель:** Оказание помощи и поддержки начинающим педагогам в становлении их профессиональной компетенции в условиях реализации ФГОС ДО.

**Задачи:**

- Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
- Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к

корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.

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

- Формировать умение теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.

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

- Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.

- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

## **1.2. Планируемые результаты освоения программы**

Наставничество предполагает индивидуальные и коллективные формы работы с молодыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ, или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет.

С позиции администрации ДОУ наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет ДОУ практически «воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом детско-родительского контингента, специфики педагогического коллектива и прочих аспектов.

Молодому педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу-наставнику наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом.

Таким образом, наставничество позволяет:

- повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;
- создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
- быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОУ;
- передать накопленный наставниками опыт;
- регулировать текучесть кадров;
- увеличить долю молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 10%;
- обеспечить участие молодых педагогов в форсайт – центрах, клубах городских педагогических сообществах

В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков, мотивацию к работе. Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие

ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике полученные теоретические знания. Наставничество предусматривает наличие критериев к отбору самого педагога-наставника. Им может быть выбран только тот работник ДООУ, который отвечает ряду требований:

- является профессионалом в педагогической деятельности;
- обладает коммуникативными навыками и гибкостью в общении;
- имеет стабильные показатели в работе, высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 3-х лет;
- аттестован на первую или высшую квалификационную категорию;
- желает стать наставником.

### **1.3. Основные принципы Программы**

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Морально-психологическая совместимость наставника и молодого педагога.
3. Доброжелательность и взаимное уважение.
4. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием годового плана и основной образовательной программой дошкольного образования.
5. Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.

## **РАЗДЕЛ 2.**

### **Содержание программы**

#### **2.1. Этапы и сроки реализации программы**

Наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации - работодателя.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в ВУЗе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДООУ на практике;
- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения к другому.

<p align="center"><b>Первый этап</b> <b>Диагностический</b> <b>(адаптационный)</b></p> <p>Определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявление недостатков в его умениях и навыках, для выработки программы адаптации.</p>	<p align="center"><b>Второй этап</b> <b>Проектировочный</b> <b>(основной)</b></p> <p>Разработка и реализация программы адаптации, осуществление корректировки профессиональных умений молодого педагога, помощь в выстраивании собственной программы самосовершенствования.</p>	<p align="center"><b>Третий этап</b> <b>Аналитический</b> <b>(контрольно-оценочный)</b></p> <p>Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.</p>
<p align="center"><b>Формы и методы работы</b></p>		
<p>1. 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.</p> <p>2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.</p> <p>3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладение передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранение недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.</p> <p>4. Личный пример наставника, который 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.</p>	<p>1. Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов.</p> <p>2. Взаимоподдержка и взаимопомощь.</p> <p>3. Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей.</p> <p>4. Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.</p> <p>5. Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим.</p> <p>6. Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.</p> <p>7. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.</p> <p>8. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.</p>	<p>1. Анализ результатов работы молодого педагога с детьми. Динамика профессионального роста.</p> <p>2. Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей.</p> <p>3. Самоанализ своей деятельности за прошедший год.</p> <p>4. Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.</p> <p>5. Подведение итогов, выводы.</p>



## 2.2. Организационные основы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа заведующего МБДОУ «Детский сад №177» г.о. Самара. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого педагога на должность.

Заведующий МБДОУ «Детский сад №177» г.о. Самара выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим МБДОУ «Детский сад №177» г.о. Самара. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен.

Замена наставника производится приказом заведующего МБДОУ «Детский сад №177» г.о. Самара в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- наличие психологической несовместимости наставника и подшефного.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами МБДОУ «Детский сад №177» г.о. Самара целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, участия молодого педагога в конкурсных мероприятиях и мероприятиях по обобщению опыта.

Документы, регламентирующие организацию работы наставничества:

- Положение о наставничестве.
- Протокол педсовета, на котором было принято решение о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами.
- Приказ заведующего об организации наставничества в ДОУ.
- Приказ заведующего о закреплении педагогов – наставников замолодыми педагогами.

По окончании срока наставничества педагог – наставник в течение 10 дней должен сдать заместителю заведующего детским садом (по социально-

педагогической работе) следующие документы: отчет о проделанной работе; план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой педагога – наставника, о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.

### 2.3. Система работы с молодыми педагогами



## 2.4. Механизм реализации программы

### План профессионального становления молодого педагога

#### Первый год работы

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

#### **Задачи:**

- обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО;
- оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- создавать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- прививать интерес к педагогической деятельности.

Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
Изучение нормативно-правовой базы	Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, Конвенции ООН о правах ребенка	Выработка рекомендаций по планированию деятельности:	Изучение методических рекомендаций об особенностях воспитательной работы с детьми младшего дошкольного	сентябрь
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Изучение ООП, АООП, годового плана работы. Знакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования.	по режиму дня, особенностям планирования, организации,	работы с детьми младшего дошкольного	

	Заполнение информационной карточки листа молодого педагога.	контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей	возраста. Подготовка к составлению плана самообразования.	
Корректировка методической темы самообразования	Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год.	Просветительское занятие	Создание накопительной папки практических материалов.	октябрь
Помощь в составлении календарного и перспективного планирования	Структура календарного планирования Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно – образовательного процесса			
Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Педагогическое самообразование.			
Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации.	Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний.	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций	ноябрь
Имидж педагога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения.			
Открытые просмотры образовательной деятельности педагогов-наставников	Методика проведения образовательной деятельности.			
Самоанализ ОД	Обучение технологии проведения.			

	самоанализа, педагогической рефлексии				
Как эффективно провести праздничное мероприятие. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями	Обмен опытом	Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений.	декабрь	
Открытые просмотры у молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности.	Обмен опытом	Составление анализа, самоанализа ОД	январь	
Открытые просмотры у молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности.	Обмен опытом	Составление анализа, самоанализа ОД	февраль	
Портфолио достижений педагога	Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио.	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций	март	
Система мониторинга в ДОУ	Ознакомление с педагогической диагностикой (системный мониторинг детского развития).			апрель	
Самообразование воспитателя	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию.			май	
Итоги первого года наставничества	Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества.				

### Второй год работы

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

### **Задачи:**

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно-воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и деятельности организации	В течение периода наставничества
Выбор темы самообразования, составление портфолио, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио	На конец второго года наставничества

<p>Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности.</p>	<p>Консультирование</p>	<p>Выработка рекомендаций</p>	<p>На конец второго года наставничества</p>
<p>Создание развивающей предметно-пространственной среды.</p>	<p>Консультирование</p>	<p>Выработка рекомендаций</p>	
<p>Подготовка к прохождению аттестационных испытаний на основе оценки профессиональной деятельности.</p>	<p>Консультирование</p>	<p>Выработка рекомендаций</p>	
<p>Подготовка к летне-оздоровительной компании: ведение документации в летний период; оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.</p>	<p>Консультирование</p>	<p>Выработка Рекомендаций. Подбор необходимой литературы</p>	<p>На конец второго года наставничества</p>
<p>Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций).</p>	<p>Наблюдение, беседы</p>	<p>Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «педагог ДОУ»</p>	<p>На конец второго года наставничества</p>

### Третий год работы

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесного вовлечения молодого специалиста в трудовую процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

### **Задачи:**

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно - воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности	В течение периода наставничества
Корректировка темы самообразования, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио	
Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО.	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Создание предметно-пространственной развивающей среды на следующий учебный год	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к прохождению аттестации на первую квалификационную категорию	Консультирование	Выработка рекомендаций	



<p>Подготовка к летне-оздоровительной компании:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ведение документации в летний период;</li> <li>- оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом пометодам оздоровления и укрепления здоровья детей.</li> </ul>	<p>Консультирование</p>	<p>Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы</p>	<p>На конец третьего года наставничества</p>
<p>Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)</p>	<p>Наблюдение, беседы</p>	<p>Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»</p>	

## 2.5. Система контроля

**Цель:** выявление эффективности процесса реализации программы

**Задачи:**

- Определить проблемы, причины их возникновения;
- Провести корректирующие воздействия, направленные на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами.
- Контроль деятельности молодых педагогов, приложения.

## РАЗДЕЛ 3

### Оценка эффективности реализации Программы

#### 3.1. Оценка эффективности реализации Программы

Эффективность реализации Программы определяется с помощью системы показателей, отражающих развитие системы образования в дошкольном образовательном учреждении в соответствии с целью и задачами программы, выраженных в индикаторах результативности относительно начала реализации программы, в динамике по годам и на конец реализации программы, приложение 5.

### Заключение

В современных условиях система наставничества в ДОУ является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности молодых педагогов. Поскольку наставничество является процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения, то основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт молодому педагогу. Современный воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне. В результате педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей НОД с детьми.

Молодые педагоги создают портфолио достижений на персональном сайте, куда вносят и педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на

проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Учитывая возможности педагогического коллектива ДОУ (в коллективе 65% педагогов – стажистов) и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги проходят аттестацию на первую квалификационную категорию по должности «воспитатель», участвуют в профессиональных конкурсах, на заседаниях городских педагогических сообщества.

В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

## Литература

1. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
2. Наставничество в ДОУ / портал информации поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodymi-pedagogami-vdou?ustp=W&ustp=W>.
3. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://fb.ru/article/254159/nastavnichestvo-kak-metod-obucheniya-personala-pomosch-molodyim-spetsialistam-na-novoy-rabote>.
4. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://io.nios.ru/articles2/74/10/o-rolinastavnichestva-v-doshkolnomobrazovatelnom-uchrezhdenii>

## Тест для отбора педагога – наставника

**Цель:** определить направления педагогической деятельности опытных педагогов для использования потенциальных возможностей каждого члена коллектива.

Тест для опытного педагога включает 5 вопросов. К каждому вопросу приводится 3 варианта ответа. Участникам предлагается выполнить задания в том порядке, в котором они даны. Если какое-то задание вызовет затруднение, предлагается пропустить его и выполнить те, в ответах на которые уверены. К пропущенным заданиям можно вернуться, если останется время.

Показателем является сумма ответов разных типов и наибольшее количество ответов того или иного типа.

### Задания теста:

Отметьте, какие из пословиц и поговорок, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности.

#### 1. Воспитатель детского сада – это...

- а) Добрая лошадка все свезет.
- б) Без матки пчелки - пропащие детки.
- в) Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.

#### 2. Педагогический коллектив – это...

- а) В мире, что в море.
- б) У одной овечки да семь пастухов.
- в) Склеенная посуда два века живет.

#### 3. Обучать детей – значит...

- а) Что посеешь – то и пожнешь.
- б) Была бы нитка, дойдем и до клубка.
- в) В дорогу идти – пятеры лапти сплести.

#### 4. Воспитывать детей – значит...

- а) Сей день не без завтра.
- б) Высоко летаешь, да низко садишься.
- в) Наказом воевода крепок.

#### 5. Работа с родителями – это...

- а) Перемелется – все мука будет.
- б) В добрый час молвить, в худой промолчать.
- в) По способу пешего хождения.

### Ключ к тесту:

Если преобладают ответы типа **а** – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской работы. В качестве наставника Вы способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста

может стать преобладание дидактического, поучающего стиля взаимодействия. Постарайтесь быть более демократичным!

Если преобладают ответы **типа б** – лучше всего Вам удастся реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. В качестве наставника Вы способны оказать психологическую и эмоциональную поддержку Вашему подопечному с целью выявить его педагогический потенциал. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократичного и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному понадобится и более жесткая инструкция по ориентировке в сложных педагогических ситуациях.

Если преобладают ответы **типа в** – приоритетными направлениями Вашей деятельности являются управленческое и социально-педагогическое. В качестве наставника Вы можете научить молодого специалиста рассматривать педагогическую проблему с разных сторон и упрощать ее (в сложной ситуации выделять одну – две ключевые составляющие), а также объединять усилия с другими специалистами ДООУ и родителями воспитанников для достижения оптимальных результатов педагогического процесса. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать формирование у него представления о Вас как об идеальном педагоге, уровня которого достичь просто невозможно. Постарайтесь с присущим Вам чувством юмора объяснить, что Вы начинали точно так же.

**Диагностическая карта оценки навыков молодого воспитателя**

Наставник: \_\_\_\_\_

Молодой воспитатель \_\_\_\_\_

**Инструкция:** Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

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

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

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

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно- пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
	<b>Организаторские и коммуникативные навыки</b>			
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
	<b>Аналитические навыки</b>			
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			

**Вывод:** \_\_\_\_\_ **Рекомендации:** \_\_\_\_\_

Карта изучения и сопровождения деятельности молодого специалиста ФИО специалиста \_\_\_\_\_  
 группа\_

Дата	Педагогическая деятельность	Анализ	Вывод	Рекомендации	Подпись	
					Кто изучал	Молодой специалист

№	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Итоговый документ
<b>Организационные мероприятия:</b>				
1	Утверждение Программы на учебный год на Педагогическом совете № 1	сентябрь	Старший воспитатель	Протокол № 1 Приказ об утверждении программы
2	Размещение информации на сайте (информирование общественности)	сентябрь	Ответственный за работу сайта	Информация на сайте
<b>Мероприятия по реализации программы:</b>				
1	Контроль: визуальный открытые просмотры деятельности, режимных моментов	В течение года (план работы учреждения на учебный год)	Заведующий Старший воспитатель	Бланки контроля, справки Протоколы совещаний
2	Документальный контроль	В течение года (План административного контроля)	Заведующий Старший воспитатель	
3	Отчётность: «Результативность работы педагогов – наставников»	Ежеквартально	Руководитель секции	
4	Анализ работы по реализации Программы на итоговом Педагогическом совете	Май	Старший воспитатель	Протокол педсовета



**Примерный План работы с молодым педагогом педагога – наставника**

**ПЛАН**  
**профессионального становления молодого педагога**  
**работы в должности « \_\_\_\_\_ »**

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. педагога)

на 2022/24 учебный год

педагог-наставник \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. педагога)

**ПРИНЯТО**  
на педагогическом совете МБДОУ  
«Детский сад №177» г.о. Самара  
приказ от 01.10.2021 № 1

**г. Самара, 2021 год**

## План профессионального становления молодого педагога второго года работы в должности «воспитатель ДОУ»

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых педагогов, тесное вовлечение молодого педагога в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

**Задачи:**

- Оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого педагога, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний на СЗД, получение первой квалификационной категории;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в городских педагогических сообществах;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

Дата проведения	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат
В течение периода наставничества	Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым педагогом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности
	Выбор темы самообразования, составление портфолио, ведение персонального сайта, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио, персонального сайта
	Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Создание развивающей предметно-пространственной среды	Консультирование	Выработка рекомендаций

	Подготовка к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки профессиональной деятельности, получение первой квалификационной категории	Консультирование	Выработка рекомендаций
На конец второго года наставничества	Подготовка к летней оздоровительной компании: - ведение документации в летний период; - оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы
	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»

## Контроль деятельности молодых педагогов

№ п/п	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	Старший воспитатель
2.	Посещение НОД педагогов – наставников	В течение года	Совместный анализ занятий	Карта персонального контроля	Старший воспитатель
3.	Участие педагога в педагогических мероприятиях учреждения	В течение года	Выступление на педчасах, педсоветах, семинарах	Карта персонального контроля	Старший воспитатель
4.	Проверки	По плану	Посещение НОД	Карта персонального контроля	Старший воспитатель
5.	Наставничество	В течение года	Беседа с наставником	Годовой план, анализ	Старший воспитатель
6.	Работа с родителями	1 раз в квартал	Анализ документации, беседа с родителями	Карта персонального контроля, личное портфолио, персонального сайта	Старший воспитатель
7.	Педагогическая документация	В течение года	Анализ документации	Анализ планов, тетрадей самообразования, по подготовке к НОД и др.	Старший воспитатель
8.	Кружковая работа	В течение года	Анализ документации, посещение НОД	Карта персонального контроля	Старший воспитатель
9.	Социальная активность, участие в конкурсах различного уровня	В течение года	Посещение городских мероприятий, подготовка и участие в конкурсе	Материалы конкурсов	Старший воспитатель
10.	Участие в городских методических объединениях	В течение года	Выступление на методических объединениях, форсайт – центрах	Карта персонального контроля	Старший воспитатель

## План проведения консультаций и семинаров – тренингов для молодых педагогов

№ п/п	Вид деятельности	Тема	Длительность	Сроки проведения
1	Семинар – практикум	Психологические особенности детей дошкольного возраста	2 часа	Сентябрь
2	Консультация	Характеристики возраста детей - дошкольников	1 час	Сентябрь
3	Консультация	Общение ребенком тренингвзаимодействия	1,5 часа	Октябрь
4	Тренинг (занятие 1)	Общение с ребенком – «Обратная связь»	1,5-2 часа	Октябрь
5	Тренинг (занятие 2)	Общение с ребенком – «Обратная связь (продолжение)»	1,5-2 часа	Ноябрь
6	Тренинг (занятие 3)	Общение ребенком «Активное слушание»	1,5-2 часа	Ноябрь
7	Тренинг (занятие 4)	Общение с ребенком «Правила поведения»	1,5-2 часа	Ноябрь
8	Семинар – практикум	Секреты хорошей дисциплины	2 часа	Декабрь
9	Тематический тренинг	Наказывая, подумай зачем	2 часа	Декабрь
10	Семинар с элементами тренинга	Как предупредить и преодолеть нарушения в эмоциональном развитии детей	2 часа	Январь
11	Консультация	Особенные дети	1-1,5 часа	Январь
12	Семинар – практикум с элементами тренинга	Непопулярные дети. Возможности педагогической коррекции	1,5-2 часа	Февраль
13	Семинар – практикум	Создание психологического комфорта в группах детского сада	2 часа	Февраль
14	Семинар – практикум	Место игры в обучении ребенка-дошкольника	1,5-2 часа	Март
15	Семинар – практикум с элементами тренинга	Самопрезентация педагога	1,5-2 часа	Март
16	Консультация	Инновационный подход к взаимодействию с родителями детей раннего возраста	1,5-2 часа	Апрель
17	Семинар – практикум с элементами тренинга	Установление позитивных отношений с родителями и детьми	1,5-2 часа	Апрель
18	Консультация	Формирование позиции сотрудничества педагогов с детьми и их родителями	1,5-2 часа	Апрель
19	Семинар – практикум	Стрессоустойчивость или методы сохранения психосоматического здоровья	1,5-2 часа	Май
20	Семинар – практикум с элементами тренинга	Профилактика психоэмоциональных перегрузок и эмоционального выгорания педагогов	1,5-2 часа	Май

### Анкета для начинающих педагогов

Уважаемые педагоги, для организации программы наставничества «Успешный педагог» ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы:

1. С какими законодательными актами, нормативными документами, регламентирующими вопросы образования, Вы хотели бы ознакомиться?
2. Какую(-ие) образовательную(-ые) программу(-ы) дошкольного образования Вы хотели бы изучить более подробно?
3. Какие трудности Вы испытываете при составлении плана (перспективного, календарного), НОД, воспитательно-образовательного мероприятия и др.?
4. С какими сложностями Вы сталкиваетесь в образовательном процессе (укажите направления воспитательно-образовательной деятельности, вызывающие у Вас наибольшие затруднения)?
5. Какие проблемы возникают у Вас при установлении контакта с ребенком, общении с группой воспитанников, разрешении детских конфликтов?
6. Какими педагогическими методами и приемами, способами воспитания Вы хотели бы овладеть?
7. Консультации каких специалистов (образования, медицины, психологии и др.) Вы хотели бы получить, по каким вопросам?
8. Какие проблемы возникают у Вас в работе с семьями воспитанников?
9. Какие затруднения вызывает у Вас создание развивающей предметно-пространственной среды?

### Анкета молодого педагога

АНКЕТА для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? Да Нет Частично
2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? \_\_\_\_\_
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?
  - в календарно-тематическом планировании;
  - в проведении ООД;
  - в проведении мероприятий;
  - в общении с коллегами, администрацией;
  - в общении с воспитанниками, их родителями;
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_
4. Что представляет для вас наибольшую трудность?
  - формулировать цели занятия;
  - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей ООД;
  - мотивировать деятельность воспитанников;
  - формулировать вопросы проблемного характера;
  - создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении;
  - подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
  - активизировать деятельность воспитанников на ООД;
  - организовывать сотрудничество между воспитанниками;

- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников;
- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН воспитанников;
- развивать творческие способности воспитанников;
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

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

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару;
- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

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

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