

Принято на  
педагогическом совете  
Протокол №1 от «30» августа 2024г.

Утверждаю:  
Директор МБОУ № 46 г.Шахты  
\_\_\_\_\_ И.А.Позаниди  
«30» августа 2024г.

## **Программа наставничества «воспитатель - воспитатель»**

### **Пояснительная записка**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут

ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние
- необходимое взаимодействие семьи и МБОУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога–наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

Программа наставничества МБОУ №46 разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

### **Актуальность**

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

1. слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;

### 3. недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

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

#### **Проблема:**

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

Программа направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

### **ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

Полное наименование Программы	Программа наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа - детский сад» №46 г.Шахты
Авторы-разработчики Программы	Е.В.Радченко – заместитель директора по УВР С.А.Павленко - воспитатель
Нормативно-правовая база	Федеральный уровень: <ul style="list-style-type: none"><li>• Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»</li><li>• Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»)</li><li>• Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях</li></ul> Уровень образовательной организации: <ul style="list-style-type: none"><li>• Приказ об утверждении Положения о наставничестве</li><li>• Положение о наставничестве в МБОУ № 46</li><li>• Другие локальные акты</li></ul>
Цель Программы	Оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов
Задачи Программы	1.Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога. 2.Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в МБОУ.

	<p>3. Организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам.</p> <p>4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.</p> <p>5. Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.</p> <p>6. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.</p>
Ожидаемые результаты	<p>1. Снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.</p> <p>2. Сокращение времени на адаптацию начинающего педагога в профессиональной среде.</p> <p>3. У молодых специалистов развиты способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности в занимаемой должности.</p> <p>4. Построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности</p>
Реализуемые формы наставничества	«Педагог – педагог»
Структура управления реализацией Программы	<p>Директор МБОУ № 46</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Куратор - заместитель директора по УВР МБОУ №46</li> <li>• Наставник</li> <li>• Наставляемый</li> <li>• Педагог-психолог</li> </ul>
Система мониторинга	<p>Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.</p> <p>1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.</p> <p>1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников</p>
Механизмы мотивации и поощрения наставников	<p>Материальное (денежное) стимулирование</p> <p>Нематериальные способы стимулирования</p>

### **ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.**

**Цель:** Оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов

**ЗАДАЧИ:**

1. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога.
2. Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в МБОУ.
3. Организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам.
4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
5. Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.
6. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

**Ожидаемый результат.**

1. Молодые или вновь принятые педагоги МБОУ приобретут возможность личного и профессионального роста.
2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в МБОУ.
3. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении (далее - МБОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы - это период становления молодого специалиста.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то т годы.

В дошкольной образовательной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

- Молодые специалисты - выпускники ВУЗов и колледжей.
- Начинающие педагоги - специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

3. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
4. профессиональное самоопределение,
5. творческая самореализация,
6. проектирование профессиональной карьеры,
7. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
8. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

**Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога (воспитателя):**

<b>Направления</b>	<b>Содержание направления</b>
профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.
социализация	Появление новых качеств личности

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

## КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• стабильно высокие результаты образовательной деятельности</li> <li>• отсутствие жалоб от родителей и воспитанников</li> </ul>
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"> <li>• доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;</li> <li>• умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;</li> <li>• знание компьютерной программы</li> </ul>
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• умение обучать других</li> <li>• умение слушать</li> <li>• умение говорить (грамотная речь)</li> <li>• аккуратность, дисциплинированность</li> <li>• ответственность</li> <li>• ориентация на результат</li> <li>• командный стиль работы</li> </ul>
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> <li>• потребность в приобретении опыта управления людьми</li> <li>• желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам)</li> </ul> <p>потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации</p>

### Права наставника

- Включать с согласия заведующего МБОУ (заместителя заведующего), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
- Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

## ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

### I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений

всех исполнителей

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета МБОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

### II этап Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой;
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно- развивающей среды в группах.

- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других МБОУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в МБОУ и стимулирование роста уровня профессионально - педагогической компетентности начинающих педагогов.

#### **План деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:**

<b>месяц</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Формы и методы работы</b>
сентябрь	1. Знакомство с нормативно - правовой базой учреждения	Изучение документов: -Закон об образовании. • Конвенция о правах ребенка. • Устав МБОУ.
	2. Мониторинг детского развития.	
	3. Помощь в планировании воспитательно – образовательного процесса в МБОУ	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы.
	4. Проведение родительского собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке.
	5. Подготовка конспекта к открытому занятию.	Написание конспекта к открытому занятию, знакомство со структурой конспекта, соответствие возрасту.
октябрь	1. Проведение открытого занятия.	
	2. Методика проведения праздников в детском саду.	
ноябрь	3. Проектная деятельность дошкольников.	Подготовка проекта совместного с родителями, помощь в выборе форм и методов работы
		литературы.
		Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.

декабрь	1. Организация образовательной деятельности.	Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности.
	2. Формы взаимодействия с семьей, (консультации, мастер – классы, досуги, викторины, дни открытых дверей и т.д.).	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.
январь		
		Консультация, советы по целесообразности их использования.
февраль		Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования для физкультурного уголка, составление картотеки гимнастики после сна
	4. Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.	Организовать праздник к Дню Защитника Отечества, совместно обсудить план, помощь в проведении.
март	1. Речевое развитие детей	Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры, режимные моменты, и т.д.), познакомить с картотекой речевых игр.
		Помощь в подготовке выступления
	4. Развивающая среда в детском саду.	
апрель	1. Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления
	2. Оформление и ведение документации в группе.	
	4. День открытых дверей.	
май	1. Подготовка к проведению итогового педагогического обследования индивидуального развития детей	Контроль
	2. Подготовка к летне-оздоровительной компании.	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка.
	3. Подведение итогов работы. Отчет молодого специалиста о проделанной за учебный год работе по теме самообразования	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.



### **III этап реализации программы - итоговый включает в себя.**

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

### **4. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, заместителем заведующего по воспитательно-методической работе, руководителем дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

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

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

### **5. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В отношении педагогических работников МБОУ модель наставничества предусматривает реализацию следующих форм наставничества: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент педагогического ВУЗа/колледжа». В рамках формы наставничества «педагог-педагог» задачами наставничества являются:

- сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии,
- успешное закрепление молодого /начинающего педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня,
- создание комфортной профессиональной среды внутри МБОУ.

В форме наставничества «педагог-педагог» возможны модели взаимодействия:

→ «опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных);

→ «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В данной модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

→ «педагог-новатор – консервативный педагог». В данной модели, педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми

технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в субъект-объектной педагогике.

→ «опытный предметник – неопытный предметник». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий, технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением. Форма наставничества «руководитель образовательной организации - педагог» применима во всех образовательных организациях общего образования. Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества (при участии совета наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

**Задачи реализации формы наставничества «руководитель образовательной организации– педагог»:**

- создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закреплению в профессии;
- формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в педагогический процесс опытных педагогических работников;
- снижение показателей текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности;
- повышение престижа и укрепление позитивного имиджа МБОУ и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;
- восполнение методологических дефицитов педагогов внутри МБОУ, а также путем использования внешних контуров. Форма наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа». Цель такой формы – получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

**Основные задачи:**

- помощь в раскрытии и оценке студентом своего личного и профессионального потенциала,
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития,
- повышение уровня профессиональной подготовки студента;
- ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
- развитие у студента интереса к трудовой деятельности. В форме наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического вуза или организации СПО, который проходит педагогическую практику в МБОУ 18 или трудоустроился в ней. В данной ситуации у работодателя появляется возможность осуществления наставничества в отношении будущего коллеги. Для этого необходимо совместно с

педагогическим ВУЗом или колледжем (руководством и руководителем практики) разработать индивидуальную программу прохождения практики, учитывая следующие моменты:

- студент, параллельно с теоретической частью преподавания предмета в вузе/колледже постигает на практике методику преподавания соответствующих тем в МБОУ, путем регулярной подготовки и проведения фрагментов занятия, который ведет опытный педагог-наставник,
- знакомится с нормативной правовой базой в сфере наставничества, с федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного образования, основной образовательной программой ДОУ, содержанием образовательных программ образовательной организации, содержанием, методикой и технологиями образовательно-воспитательного процесса. Такой подход более эффективен, чем подготовка и проведение 2–3 «зачетных» уроков, т.к. позволит многократно отработать действия студента практиканта на всех этапах урока/занятия, на различных типах и видах уроков, в том числе инновационных. В зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных трудностей, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов, можно сделать выбор формы наставничества. Реализация любых форм наставничества педагогов или будущих педагогов способна привести к следующим результатам (эффектам):
- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе МБОУ;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах наставляемых;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогов (написание статей, проведение исследований, участие в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

## ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат. В таблице приведена характеристика применяемых технологий наставничества

№п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
	Фасилитация	Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение. Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы	Команда наставляемых
	Модерация	Более жесткая технология.	Команда наставляемых

	«обуздывание»	формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы»	
	Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста	Молодой педагог, студент ученик
	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития. учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания	Команда наставляемых Отдельно взятый наставляемый (молодой педагог, студент ученик)
	Тьюторство	Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для Индивидуальное наставничество 20 становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация	Индивидуальное наставничество

		профессиональных проб и социальных практик.	
--	--	---	--

При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

## **План работы педагога-наставника на 2024-2025 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым специалистом**

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

### **Задачи:**

- *создать условия для адаптации молодого воспитателя в коллективе;*
- *создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;*
- *обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;*
- *способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.*

### **Ожидаемые результаты:**

- *Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;*
- *Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;*
- *Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;*
- *Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;*
- *Использование в работе инновационных педагогических технологий.*

<i>Планирование и организация работы</i>	<i>Работа с документацией</i>	<i>Контроль за деятельностью молодого специалиста</i>	<i>Формы и методы работы с молодым специалистом</i>	<i>Форма отчетности молодого специалиста</i>
<i>август</i>				
Диагностика проблем педагога Организацию	Изучение нормативно – правовой базы ДОО (рабочая	Оформление групповой документации. Оформление	Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень	Оформление групповой документации. Составление

<p>нные вопросы. Изучение программ, пособий. Составление рабочей программы и календарно – тематического планирования. Групповая документация.</p>	<p>программа, рабочая программа воспитания, учебный план, план работы ДОО на 2024-2025 уч. год).</p>	<p>календарно-тематического планирования. Проверка выполнения программы.</p>	<p>комфортности нахождения в коллективе. Практическое занятие. «Ведение групповой документации».</p>	<p>календарно-тематического планирования</p>
<p>Собеседование.</p>	<p>Изучение документации по организации образовательной деятельности. (Календарно - тематический план (ежедневный), перспективный план, план работы по профилактике правонарушений).</p>		<p>Оформление рабочей программы.</p>	
<p><b>сентябрь</b></p>				
<p>Организация оценки индивидуального развития детей.</p>	<p>Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Карты развития, мониторинга детей).</p>	<p>Создание диагностических (проблемных) ситуаций.</p>	<p>Помощь молодому педагогу в проведении диагностического обследования детей Мониторинг детского развития.</p>	<p>Карта развития, мониторинга детей</p>
<p><b>октябрь</b></p>				
<p>Профессиональный рост педагога.</p>	<p>Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. Должностная инструкция воспитателя.</p>	<p>Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования</p>	<p>Консультация по самообразованию. Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных</p>	<p>Составление плана по самообразованию. Запись на курсы повышения квалификации</p>

		я. Курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.	примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми	
--	--	---	--	--

<b>ноябрь</b>				
			<p>Мастер – класс «Виды и организация режимных моментов в ДОО».</p> <p>Просмотр молодым педагогом режимных моментов. Показ режимных моментов в игровой форме.</p> <p>Проверить ведение документации в группе</p>	<p>Методические рекомендации по организации и проведению режимных моментов.</p>

<b>декабрь</b>				
<p>Составление сетки организации образовательной деятельности</p>	<p>Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО.</p>	<p>Посещение образовательной деятельности молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p>	<p>Взаимопосещение образовательной деятельности.</p> <p>Консультация «Организация образовательной деятельности».</p>	<p>Самоанализ образовательной деятельности</p>

<b>январь</b>				
<p>Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.</p>	<p>Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ. Документация по организации</p>	<p>Организация совместных занятий, досугов с родителями «Новогодние каникулы».</p>	<p>Помощь молодому педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания.</p> <p>Родительская</p>	<p>Ведение документации</p>

	образовательной деятельности . (план работы с родителями, протоколы родительских собраний) .		гостиная: «Чем и как занять ребенка дома». Взаимопосещение родительского собрания.	
--	--	--	--	--

**февраль**

Организация проектно-исследовательской деятельности воспитанников .	Изучение технологии исследовательской деятельности и Савенкова. А.И.	Просмотр наставником опытно-экспериментальной деятельности во второй половине дня. Давать детям возможность проводить эксперименты самостоятельно. Обобщать полученные действия путем результата.	Беседа. Проектная деятельность в ДОО как средство взаимодействия педагогов ДОО, детей и родителей.	Самоанализ, устранение замечаний по факту просмотра
---	--	---	--	---

**март**

Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ технологий.	Изучение технологии социализации детей дошкольного возраста» Гришаева Н.П.	Анализ электронного портфолио наставника. Ознакомление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио.	Мастер-класс. Показ наставником мероприятия «Рефлексивный круг». Проверить ведение документации в группе.	Заполнение документации
---	--	--	---	-------------------------

**апрель**

Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Изучение санитарные правила СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Организация самостоятельной деятельности дет	Консультация по организации предметно-развивающей среды в группе.	Создание в группе РППС
--	---	--	---	------------------------



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

### Заключение.

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

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

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