

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр
развития ребенка – детский сад № 51 «Росток» города Ставрополя**

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Ступеньки к педагогическому мастерству»

МБДОУ ЦРР д/с №51 «Росток» г. Ставрополя

Ставрополь, 2024

<i>Содержание</i>		
I.	Паспорт программы	3 стр.
II.	Пояснительная записка	6 стр.
	Цель, задачи программы	7 стр.
III.	Общие положения	
3.1	Основные термины	7 стр.
3.2	Принципы организации наставничества	8 стр.
3.3	Правила общения	9 стр.
3.4	Обратная связь как инструмент развития	9 стр.
3.5	Принципы обратной связи	9 стр.
3.6	Условия эффективности организации наставничества	10 стр.
3.7	Ожидаемые результаты	10 стр.
IV	Содержание программы	
4.1	Система работы с молодыми педагогами	11 стр.
4.2	Структура управления реализацией программы наставничества	12 стр.
4.3	Кадровая система реализации программы наставничества	13 стр.
4.4	Этапы реализации программы	13 стр.

I.

Паспорт программы

Полное наименование Программы	Программа наставничества «Ступеньки к педагогическому мастерству» МБДОУ ЦРР д/с №51 «Росток» г. Ставрополя
Решение об утверждении Программы	Приказ №___ от _____
Авторы-разработчики Программы	А.В. Маликова, Заведующий МБДОУ ЦРР д/с № 51 «Росток» Черкашина А.Г., зам. зав. по УВР Холманова И.В., ст. воспитатель
Нормативно-правовая база	<p>1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. N 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (пункт 33).</p> <p>2. Совместное письмо Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21 декабря 2021 года с приложениями;</p> <p>3. Приказ министерства образования Ставропольского края от 03 марта 2022 года, № 337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края».</p> <p>Локальные нормативные правовые акты образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приказ «Об утверждении Положения о наставничестве, Дорожной карты реализации целевой модели наставничества»; -приказ «О внедрении целевой модели наставничества»; -приказ «О назначении куратора и наставников по внедрению целевой модели наставничества»; -«Положение о внедрении целевой модели наставничества в МБДОУ ЦРР д/с № 51 «Росток» г. Ставрополя
Целевая аудитория	Молодой педагог, только пришедший в профессию, воспитатель, прошедший профессиональную переподготовку

Срок реализации	3 года (сентябрь 2022г. – август 2025г.)
Цель Программы	-создание эффективной системы методического сопровождения молодых и начинающих педагогов, оказание помощи в их профессиональном становлении.
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> - привить молодым специалистам и начинающим педагогам интерес к педагогической деятельности; - ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; - способствовать успешной адаптации молодых специалистов и начинающих педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения и общения в ДООУ; <p>Организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса; -в проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом; - в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы; - в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения; -в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

Основные принципы работы с молодыми специалистами	<ul style="list-style-type: none"> -принцип уважения и доверия человека -принцип непрерывности -принцип сотрудничества -принцип индивидуализации -принцип открытости -принцип соблюдения норм профессиональной этики
Основные направления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Повышение профессионального мастерства молодых специалистов и начинающих педагогов в организации и воспитательно-образовательного процесса. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Педагогические условия для внедрения модели наставничества	<ul style="list-style-type: none"> -разнообразие и вариантность работы в системе наставничества; - учет индивидуальных особенностей педагогов; -бережное отношение к процессу наставничества и результату деятельности; - мотивация; - достаточный уровень квалификации педагогов-наставников.
Реализуемые формы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1) «педагог – педагог», 2) «руководитель образовательной организации – педагог»
Этапы реализации	<ol style="list-style-type: none"> 1 этап: диагностический 2 этап: практический 3 этап: аналитический
Ожидаемые результаты	<p>Промежуточные результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> -повысится уровень педагогической самостоятельности, активности и инициативности; - повысится уровень эмпатии участников образовательного процесса, обусловленный опытом педагогических ценностей и отношений; -улучшатся некоторые практические навыки и умения педагогической деятельности. <p>Ожидаемые результаты от реализации программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -появится устойчивая мотивация и интерес к педагогической деятельности; -улучшатся навыки общения и взаимодействия с

	<p>коллегами, детьми, родителями (законными представителями);</p> <ul style="list-style-type: none">-повысится уровень ответственности за воспитание детей и уровень педагогического сознания;-накопятся практические навыки и умения в образовательных тенденциях;-повысится уровень педагогического мастерства.
--	---

II. Пояснительная записка

В соответствии с ФГОС, для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью. А для достижения желаемых результатов в воспитании и развитии дошкольников, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными педагогами.

Начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники, их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма.

В результате, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

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: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личной.

Начинающие специалисты, сталкиваются с рядом трудностей, которые становятся причиной их ухода из дошкольного образования. Такими трудностями можно считать:

- неумение применять на практике полученные в ходе обучения знания;
- различные взгляды молодого и старшего поколений;
- недостаточно высокий уровень профессиональной компетенции молодых специалистов в практической деятельности;
- нет специальной подготовки к взаимодействию с родителями.

Начиная свою деятельность в дошкольной организации, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь.

В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения начинающих педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами, возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива.

Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года.

Цель: создание эффективной системы методического сопровождения молодых и начинающих педагогов, оказание помощи в их профессиональном становлении.

Задачи:

- привить молодым специалистам и начинающим педагогам интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых специалистов и начинающих педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения и общения в ДООУ;
- организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам:

 - в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса;
 - в проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;
 - в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
 - в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения;
 - в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

III. Общие положения

3.1 Основные термины

Наставничество - это часть корпоративной культуры учреждения, которая возвращается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообогатяющее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Программа наставничества - это персонализированная программа, включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения,

паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Наставник – педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

Наставляемый – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательного Учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества. Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

3.2 Принципы организации наставничества

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами.

Мотивация

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.

Сотрудничество

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.

Системность

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.

3.3. Правила общения

Между наставником и молодым педагогом должен идти постоянный диалог, межличностная коммуникация. Чтобы взаимодействие с молодыми педагогом было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать следующие правила общения:

- следует сформировать доверительную обстановку;
- не навязывать своего мнения, не проповедовать;
- для предотвращения проблемы задавать вопросы об оценке разных действий, а не высказывать прежде свои оценочные суждения;
- не перегружать молодого педагога рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов;
- постараться выделять ключевые вопросы, на них и будет приходиться внимание, чтобы молодому педагогу не пришлось сталкиваться с множеством различной информации;
- формулировать задачи конкретные, измеримые, достижимые, соответствующие деятельности;
- составить предварительное расписание регулярных встреч;
- установить основные правила, которых оба будут придерживаться;
- во время встреч вести записи и использовать их как основу для будущих дискуссий;
- постараться сохранить хорошие взаимоотношения в течение всего периода совместной работы.

Эффективные встречи обеспечат понимание цели и удовлетворение от достигнутого.

3.4 Обратная связь как инструмент развития

Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий наставляемого в конкретной ситуации. Важными составляющими этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем. Для наставника велика опасность раскритиковать наставляемого. Обратная связь поможет наставнику в том, чтобы без обид указать молодому педагогу на его ошибки. Этапы обратной связи:

- описание ситуации, о которой предоставляется обратная связь;
- описание своего отношения к этой ситуации и ее последствий;
- пожелания по поводу дальнейших результатов действий собеседника в аналогичных ситуациях, способы повышения эффективности работы.

3.5 Принципы обратной связи

1. Сбалансированность, позитивная направленность.

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. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для молодого педагога, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.

2. Конкретность.

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.

3. Направленность на поведение.

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.

4. Своевременность.

Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в наставничестве, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник.

5. Активность

Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Необходимо давать молодому педагогу шанс исправить ошибки самостоятельно.

3.6 Условия эффективности организации наставничества

Для качественной организации наставнической деятельности в ДОО необходимо соблюдать основные условия:

- разнообразие и вариантность работы в системе наставничества;
- учет индивидуальных особенностей педагогов;
- бережное отношение к процессу наставничества и результату деятельности;
- мотивация;
- достаточный уровень квалификации педагогов-наставников.

3.7 Ожидаемые результаты

Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое -уметь ими поделиться;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для молодого педагога

- появится устойчивая мотивация и интерес к педагогической деятельности;
- улучшатся навыки общения и взаимодействия с коллегами, детьми, родителями (законными представителями);

- повысится уровень ответственности за воспитание детей и уровень педагогического сознания;
- накопятся практические навыки и умения в образовательных тенденциях;
- повысится уровень педагогического мастерства.

Наставничество для Учреждения:

- сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- способствует развитию навыков коммуникаций,
- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

IV. Содержание программы

4.1 Система работы с молодыми педагогами

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.



4.2 Структура управления реализацией программы наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Заведующий ДОУ	<ul style="list-style-type: none">-разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества;-разработка Программы наставничества;-разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества;-реализация кадровой политики в Программе наставничества;-назначение куратора;-инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Куратор	<ul style="list-style-type: none">-формирование базы наставников и наставляемых;-организация обучения наставников;-контроль процесса реализации Программы наставничества;-участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества;-решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества;-мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества
Наставник	<ul style="list-style-type: none">-разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором;-разработка персонализированных программ наставничества;-мотивационная (эмоционально -психологическая) поддержка наставляемого;-оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого;-контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого.

4.3 Кадровая система реализации программы наставничества

куратор

- сотрудник ДООУ, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Наставник

- участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого

Наставляемый

- участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции

4.4 Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

1. Этап – адаптационный.

Задачи этапа: адаптация молодого педагога, выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

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.

В зависимости от результатов диагностического этапа разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога.

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.

2. Этап - основной, практический

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ 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.

3 этап – аналитический

Задача 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;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка – детский сад № 51 «Росток» города Ставрополя

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ ЦРР
д/с № 51 «Росток»
_____ А.В. Маликова
«_____» _____ 20____ г.

**План работы наставника
с молодым специалистом**

на 2022-2023 учебный год

**Подготовил:
старший воспитатель
Холманова И.В.**

Ставрополь, 2022

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

1.Оказание методической помощи молодому специалисту:

- в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- в изучении нормативно-правовой документации;
- в оформлении и ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию);
- в применении различных форм и методов в работе с детьми;
- в организации и проведении НОД, в постановке целей и задач;
- во владении современными подходами и педагогическими технологиями;
- в подготовке и использования дидактического и наглядного материала;
- в решении общих вопросов организации работы с родителями.

2.Способствовать формированию индивидуального стиля деятельности.

3.Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Формы и методы работы с молодым специалистом

<i>Индивидуальные</i>	<i>Групповые</i>
Консультации	Семинары
Беседы	Тренинги
Анкетирование	Практикумы
Наблюдение	Участие в конкурсах
Тестирование	Дискуссии
Участие в конкурсах	Выставки
Самообразование	
Самообучение в информационном пространстве интернет	

Взаимодействие наставника и молодого специалиста

Наставник - развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Молодой специалист - получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником.

Ожидаемый результат:

По итогам данной работы воспитатель приобретет ряд профессиональных умений:

- умения применять психолого-педагогические знания в воспитательно - образовательной работе с ребенком;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;
- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, осуществлять педагогическую диагностику;
- умение учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- умение организовывать психологически комфортную развивающуюся среду;

- умение использовать современные инновационные технологии в образовательной деятельности.

Перспективное планирование работы по повышению профессиональных умений и навыков молодого специалиста на 2022-2023 учебный год

Мероприятия	Деятельность наставника	Ожидаемый результат	Сроки
Выявление профессиональных проблем. (Тест «Нормативно-правовая база системы дошкольного образования по ФГОС»; тест «Теория и методика дошкольного образования»; анкета «Стиль педагогического общения»)	Подбор, разработка диагностических материалов.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Сентябрь
Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом	Создание на сайте ДОУ страницы для молодого педагога; организация общения с наставником посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.	Сентябрь
Изучение нормативно - правовой базы.	Семинар – практикум «Правовая компетентность педагогов ДОУ»		Сентябрь
Ведение педагогической документации.	Консультация по оформлению документации педагога		Сентябрь
Оформление портфолио, папка по самообразованию	Консультация	Оформление портфолио, выбор темы по самообразованию	Октябрь
Проектирование и анализ образовательной деятельности	Открытые занятия наставника, их анализ. Практикум	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе НОД.	Октябрь

	«Разработка структуры конспекта НОД в соответствии с ФГОС»		
Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.	Октябрь
Владение профессиональной культурой речи при взаимодействии с педагогами	Практикум «Культура речи педагога как фактор развития коммуникативной компетенции».	Мастер-класс ко Дню матери	Ноябрь
Формирование позитивного имиджа педагога	Тренинг «Техники и приемы управления эмоциями в педагогическом общении»		Декабрь
Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик и осуществление промежуточного мониторинга.	Коррекция ИП.	Декабрь
Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».	Сборник методических рекомендаций по решению педагогических ситуаций.	Февраль
Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями.	Консультация наставника по вопросам подготовки и разработки материалов для родителей.	Эдьютон-Консультация для родителей	Март

Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Осуществление заключительного мониторинга.	Рекомендации для последующей работы молодого педагога	Апрель
Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника	Размещение материалов	Май

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития
ребенка – детский сад № 51 «Росток» города Ставрополя

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ ЦРР
д/с № 51 «Росток»
_____ А.В. Маликова
« ____ » _____ 20 ____ г.

**План работы наставника
с молодым педагогом
на 2022-2023 учебный год**

**Подготовил:
воспитатель
Банник В.А.**

Ставрополь, 2022

Цель работы: Развитие профессиональных умений и навыков нового педагога в коллективе, прошедшего профпереподготовку.

Задачи:

1. Оказание методической помощи новому педагогу в коллективе, прошедшего профпереподготовку.

- В повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- В изучении нормативно-правовой документации;
- В оформлении и ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию);
- В применении различных форм и методов в работе с детьми;
- В организации и проведении НОД, в постановке целей и задач;
- Во владении современными подходами и педагогическими технологиями;
- В подготовке и использования дидактического и наглядного материала;
- В решении общих вопросов организации работы с родителями.

2. Способствовать формированию индивидуального стиля деятельности.

3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Формы и методы работы с новым педагогом в коллективе, прошедшим профпереподготовку

<i>Индивидуальные</i>	<i>Групповые</i>
Консультации	Семинары
Беседы	Тренинги
Анкетирование	Практикумы
Наблюдение	Участие в конкурсах
Тестирование	Дискуссии
Участие в конкурсах	Выставки
Самообразование	
Самообучение в информационном пространстве интернет	

Взаимодействие наставника и новым педагогом в коллективе, прошедшим профпереподготовку.

Наставник - развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

новый педагог в коллективе, прошедший профпереподготовку- получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником.

Ожидаемый результат:

По итогам данной работы воспитатель приобретет ряд профессиональных умений:

- Умение применять психолого-педагогические знания в воспитательно - образовательной работе с ребенком;

- Умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;
- Умение анализировать индивидуальные качества ребенка, осуществлять педагогическую диагностику;
- Умение учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- Умение организовывать психологически комфортную развивающуюся среду;
- Умение использовать современные инновационные технологии в образовательно - воспитательном взаимодействии с ребенком.

Перспективное планирование работы по повышению профессиональных умений и навыков новым педагогом в коллективе, прошедшим профпереподготовку на 2022-2023 учебный год

Мероприятия	Деятельность наставника	Сроки
<p>Выявление профессиональных проблем:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Тест «Теория и методика дошкольного образования»; - Анкета «Стиль педагогического общения» - Консультация «Что делать, как себя вести, если ты оказался в новом педагогическом коллективе». - Анкетирование «Выявление знаний и затруднений у педагога в процессе воспитательно – образовательной деятельности» 	<p>Подбор, разработка диагностических материалов.</p>	<p>Сентябрь</p>
<p>Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом</p>	<p>Создание на сайте ДОУ страницы для педагога; организация общения с наставником посредством каналов электронной связи.</p>	<p>Сентябрь</p>
<p>Изучение нормативно - правовой базы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Тест «Нормативно-правовая база системы дошкольного образования по ФГОС»; - Семинар – практикум «Правовая компетентность педагогов ДОУ» 	<p>Помощь в изучении ФЗ «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов ДОУ.</p>	<p>Сентябрь</p>
<p>Консультация: «Современные подходы к планированию образовательной деятельности дошкольного учреждения в соответствии с ФГОС ДО»</p>	<p>Совместная разработка рабочей программы и комплексно - тематического планирования.</p>	<p>Сентябрь</p>
<p>Ведение педагогической документации.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Консультация по оформлению документации педагога (табель посещаемости, журнал утреннего фильтра, рабочий журнал, и т.д.) 	<p>Оказание помощи в организации качественной работы с документацией.</p>	<p>Сентябрь</p>
<p>Возрастные особенности развития детей 2-3 лет. (Самостоятельное изучение новым педагогом). Режимные моменты, организация самостоятельной и совместной деятельности детей.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Посещение и анализ режимных моментов, организованных новым педагогом, с учетом возрастных особенностей развития детей 2-3 лет. - Консультация 	<p>Октябрь</p>

	"Особенности организации и проведения режимных моментов с детьми 2-3лет" - Помощь в создании картотеки «Использование малых фольклорных форм в режимных моментах» (ранний возраст 2-3 года)	
Проектирование образовательной деятельности. - Изучение методических разработок «Как подготовить конспект занятия» -Изучение методики проведения занятия. -Беседа «Как провести эффективное занятие» - Консультация «Особенности организации и проведения занятий в 1й младшей группе», - Консультация «Как увлечь детей младшего дошкольного возраста на занятии»	- Практикум «Разработка структуры конспекта занятия в соответствии с ФГОС» - Совместная разработка конспектов занятия в 1-й младшей группе. - Посещение занятий нового педагога. Обсуждение. Помощь. Секреты мастерства.	Октябрь
Выбор темы по самообразованию.	Консультация, оказание помощи и ответы на интересующие вопросы. Подбор методической литературы по теме самообразования.	Октябрь
- Беседы с новым педагогом по методике организации и проведения прогулки. - Мастер - класс «Организация прогулок в осенний период»	Просмотр, анализ организации и проведения режимных моментов – «Двигательная активность на прогулке в осенний период». Методические рекомендации по проведению прогулки.	Октябрь
- Планирование работы с родителями, нетрадиционные формы взаимодействия. - Оформление наглядной информации для родителей. - Консультация по вопросам взаимодействия с родителями.	Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей: - Консультация «Как научить малыша правильно держать ложку»; - Консультация «Как научить ребенка самостоятельно одеваться».	Октябрь
Развивающая предметно-пространственная среда в первой младшей группе в соответствии с ФГОС.	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала.) Помощь в организации.	Ноябрь
Консультация «Значение пальчиковых игр для развития детей 2-3лет»	Помощь в создании: - «Картотеки пальчиковых игр для детей 1 младшей группы (2-3 года)» - Памятки для родителей «Пальчиковые игры для малышей»	Ноябрь

Планирование работы с родителями, нетрадиционные формы взаимодействия.	Помощь в разработке мероприятий: - ко Дню матери: «Изготовление подарков для мам»; - «Синичкин день» - изготовление родителями кормушек. - Изготовление новогодних поделок «Мастерская Деда Мороза» - Консультация по участию в конкурсе «Новогодняя игрушка»	Ноябрь
Владение профессиональной культурой речи.	Практикум «Культура речи педагога как фактор развития коммуникативной компетенции».	Ноябрь
Формирование позитивного имиджа педагога	Тренинг «Техники и приемы управления эмоциями в педагогическом общении»	Декабрь
- Просмотр занятий по развитию речи. - Семинар-практикум «Речевое развитие дошкольников». - Консультация «Организация и руководство играми для развития речи детей»	- Просмотр, анализ организации и проведения занятий по развитию речи. Обсуждение. Помощь. Секреты мастерства. - Консультация «Подготовка и проведение занятия по развитию речи». - Подбор необходимой методической литературы по развитию речи детей 2-3 лет.	Декабрь
Консультация «Ведение индивидуальных достижений педагога. Как правильно вести портфолио воспитателя».	Помощь в ведении портфолио. Общие вопросы ведения портфолио. «Структура и содержание портфолио»	Январь
Мастер – класс «Особенности организации прогулки в зимний период. Постройки из снега»	Просмотр, анализ организации и проведения прогулки зимой. Методические рекомендации по проведению прогулки.	Январь
Помощь в изучении методики проведения занятий по окружающему миру. Эффективное использование дидактического материала в работе. Консультация «Подготовка и проведение занятия по окружающему миру»: - Подбор необходимой методической литературы - Создание и подбор презентаций к занятию.	Обсуждение. Помощь. Секреты мастерства. Анализ просмотренного занятия: - умение грамотно подготовить конспект занятия; — умение сопоставлять задачи и содержание; — умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; — умение подвести итог.	Февраль
Использование в работе ИКТ.	Консультация, создание и использование презентаций в	Февраль

	работе с детьми и родителями.	
Мониторинг профессионального роста педагога	Выбор диагностических методик и осуществление промежуточного мониторинга.	Февраль
Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Практическая помощь, рекомендации. Совместное определение путей их устранения.	Февраль
Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями. Консультация: «Современные подходы к взаимодействию дошкольного учреждения и семьи».	Консультация по вопросам подготовки и разработки материалов для родителей. Помощь в организации и проведении собрания, составлении протокола. Консультация о правилах оформления родительских уголков, папок передвижек, буклетов, наличие материала, формах их оформления	Март
Консультация «Развитие ИЗО деятельности дошкольников» Помощь в изучении методики проведения занятий (лепка, рисование) эффективное использование дидактического материала в работе.	Анализ просмотренного занятия: - умение грамотно подготовить конспект занятия; — умение сопоставлять задачи и содержание; — умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; — умение подвести итог.	Март
Мастер - класс «Как организовать подвижные игры на прогулке»	Консультация по интересующим вопросам, методические рекомендации по организации прогулки с детьми 2-3 лет. Помощь в создании картотеки «Подвижных игр» (ранний возраст 2-3 года)	Апрель
Организация и проведение утренней гимнастики - Консультация «Организация утренней гимнастики в 1й младшей группе»	Посещение утренней гимнастики. Методические рекомендации по организации утренней гимнастики. Помощь в подборе комплексов упражнений для утренней гимнастики., создание картотеки «Комплексы утренней гимнастики».	Апрель
Проведение мониторинга	Знакомство с правилами	Май

освоения образовательной программы воспитанниками	проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. Помощь в проведении педагогической диагностики, помощь в заполнении таблиц.	
Консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми 2-3 лет во второй половине дня». Создание картотеки «Комплексы оздоровительной гимнастики после сна»	Анализ организации деятельности во второй половине дня (подъем, гимнастика, индивидуальная работа, общение с родителями и т.д.). Помощь в подборе комплексов упражнений для гимнастики после сна. Секреты мастерства.	Май
Подготовка к летнему оздоровительному периоду.	Помощь в составлении плана летне-оздоровительной работы.	Май
Мастер - класс «Как организовать подвижные игры на прогулке» Беседа «Организация питьевого режима» Консультация «Подбор выносного материала на участок в летний период»	Методические рекомендации по проведению прогулки в летний период. Анализ деятельности нового педагога: — умение сопоставлять задачи и содержание прогулки; — умение использовать разные методы и приемы для привлечения внимания детей; — умение организовать и провести подвижную игру на прогулке с учетом погодных условий, сезонности, места проведения и т.д.	Июнь
Пополнение портфолио.	Помощь в создании буклетов и презентаций: - «Организация закаливания детей в летний период в детском саду» - «Осторожно: тепловой и солнечный удар!»	Июль
Мониторинг профессионального роста педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление заключительного мониторинга.	Август
Итоги реализации программы Анкетирование «Оценка собственного квалификационного уровня молодым	Подготовка отчета наставника	Август

воспитателем и педагогом наставником»		
---------------------------------------	--	--

