

**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>		
<b>I.</b>	<b>Паспорт программы</b>	3 стр.
<b>II.</b>	<b>Пояснительная записка</b>	6 стр.
	Цель, задачи программы	7 стр.
<b>III.</b>	<b>Общие положения</b>	
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.
<b>IV</b>	<b>Содержание программы</b>	
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

<b>Полное наименование Программы</b>	Программа наставничества «Ступеньки к педагогическому мастерству» МБДОУ ЦРР д/с №51 «Росток» г. Ставрополя
<b>Решение об утверждении Программы</b>	Приказ №___ от _____
<b>Авторы-разработчики Программы</b>	А.В. Маликова, Заведующий МБДОУ ЦРР д/с № 51 «Росток» Черкашина А.Г., зам. зав. по УВР Холманова И.В., ст. воспитатель
<b>Нормативно-правовая база</b>	<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"> <li>- приказ «Об утверждении Положения о наставничестве, Дорожной карты реализации целевой модели наставничества»;</li> <li>-приказ «О внедрении целевой модели наставничества»;</li> <li>-приказ «О назначении куратора и наставников по внедрению целевой модели наставничества»;</li> <li>-«Положение о внедрении целевой модели наставничества в МБДОУ ЦРР д/с № 51 «Росток» г. Ставрополя</li> </ul>
<b>Целевая аудитория</b>	Молодой педагог, только пришедший в профессию, воспитатель, прошедший профессиональную переподготовку

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

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

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

## II. Пояснительная записка

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

### 4.3 Кадровая система реализации программы наставничества

#### куратор

- сотрудник ДОО, 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 ДОО 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**

<b>Мероприятия</b>	<b>Деятельность наставника</b>	<b>Ожидаемый результат</b>	<b>Сроки</b>
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***

<b><i>Индивидуальные</i></b>	<b><i>Групповые</i></b>
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 развивающую 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"> <li>- Тест «Теория и методика дошкольного образования»;</li> <li>- Анкета «Стиль педагогического общения»</li> <li>- Консультация «Что делать, как себя вести, если ты оказался в новом педагогическом коллективе».</li> <li>- Анкетирование «Выявление знаний и затруднений у педагога в процессе воспитательно – образовательной деятельности»</li> </ul>	<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"> <li>- Тест «Нормативно-правовая база системы дошкольного образования по ФГОС»;</li> <li>- Семинар – практикум «Правовая компетентность педагогов ДОУ»</li> </ul>	<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"> <li>- Консультация по оформлению документации педагога (табель посещаемости, журнал утреннего фильтра, рабочий журнал, и т.д.)</li> </ul>	<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"> <li>- Посещение и анализ режимных моментов, организованных новым педагогом, с учетом возрастных особенностей развития детей 2-3 лет.</li> <li>- Консультация</li> </ul>	<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»		
---------------------------------------	--	--



