

ПРИНЯТО:

на Педагогическом совете
МДОУ «Таврический детский сад № 2»
Протокол № 3 от 27.01.2021

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОУ «Таврический детский сад № 2»
_____ Г.А. Манкевич
« ____ » _____ 2021 г.

**ПРОГРАММА ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В МДОУ «ТАВРИЧЕСКИЙ ДЕТСКИЙ САД № 2» « ПУТЬ К МАСТЕРСТВУ» НА 2021-2024**

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Рекомендации по содержанию раздела
1.	<i>Пояснительная записка</i>	
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько: слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста; неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения; недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми. В этих условиях, очень важны, грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками ДОУ, 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.
1.2	Взаимосвязь с другими документами организации	Программа наставничества тесно связана: • с реализуемыми проектами в образовательной организации; • программой стратегического развития образовательной организации; • с реализацией региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности

		профессионального образования)»; «Учитель будущего», «Новые возможности для каждого» и др. <u>С программой наставничества соотнесены:</u> Основная образовательная программа Годовой план работы ДОУ; Положение МДОУ о наставничестве; Приказ заведующей учреждением об организации наставничества; Приказ о закреплении наставника; Планы работы по наставничеству; Планы работы «Школы молодого педагога»; Планы по инновационной деятельности; Планы социально-психологической службы; Планы работы педагогического совета; Протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества; Программа профессионального развития молодого педагога; Методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству; Аналитическая документация контроля адаптации молодого педагога; Отчет молодого специалиста, воспитателя о проделанной работе; Отчеты наставника о проделанной работе.
1.3.	Цель и задачи программы наставничества	Цель: оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в образовательном учреждении кадрового ядра и кадрового резерва. Задачи: 1.Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2.Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. 3.Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности: 3.1.Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы; 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

		3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта. 4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.
1.4	Срок реализации программы	Программа будет реализована: 2020-2023 годы в три этапа. <u>1-ый этап – диагностический.</u> На первом этапе идет изучение личности молодого педагога, знакомство с его личностными и профессиональными качествами, к которым относятся: педагогическое образование, теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников), наличие опыта практической работы с детьми, ожидаемый результат педагогической деятельности, выявление положительных и отрицательных черт характера. Диагностика проводится в форме анкетирования, тестирования, собеседования и наблюдения за организацией воспитательно – образовательного процесса в группе. Используются авторские методики: - на определение педагогической стрессоустойчивости и эффективности работы педагога стажиста; - на определение совместимости педагогов для кадрового подбора в группу; - для выявления типологии личности. Итоги диагностики заносятся в индивидуальный план прохождения образовательного маршрута молодого воспитателя. Таким образом, диагностический этап позволяет нам определить стратегию и тактику деятельности по отношению к работе молодого специалиста. Для каждого молодого специалиста наставником разрабатывается индивидуальный план, в котором отображаются содержание деятельности, сроки проведения и форма отчетности согласно годовым задачам. <u>II этап – реализационный</u>, включающий в себя оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений, которые так же затрагивает знания, умения и личностные компоненты. По итогам проведения диагностического этапа нами выбираются и применяются разнообразные формы и методы работы с молодыми специалистами, способствующие повышению их профессиональной компетенции. <u>III этап – аналитический.</u> На данном этапе производится сбор и анализ результатов работы молодого педагога. Для отслеживания динамики и результативности использованных форм и методов мы применяем те же диагностические приемы и задания, которые были выбраны на первом этапе. Результаты так – же фиксируются в индивидуальном плане прохождения образовательного маршрута молодого воспитателя. По завершению третьего этапа производится самоанализ и рефлексия деятельности наставника за прошедший год, подводятся итоги и зачитываются на педагогическом совете. А молодой педагог подтверждает свою педагогическую компетентность через показ открытых занятий, участие в ассоциациях воспитателей, специалистов, как в детском саду, так и на муниципальном уровне. Этапы реализации Программы

		1. <i>Диагностический</i> – выявление уровня профессиональной компетентности молодых специалистов; 2. <i>Мотивационный</i> – формирование мотивации молодых педагогов для осуществления непрерывного профессионального образования, построение индивидуального образовательного маршрута педагога; 3. <i>Когнитивный</i> – оказание индивидуальной, адресной методической помощи молодым специалистам; 4. <i>Регулятивно-оценочный</i> – формирование аналитических умений, выявление роста потенциальных возможностей молодых специалистов, выявление профессиональных затруднений; 5. <i>Личностно ориентированный</i> – выбор методической темы для самообразования молодых педагогов; 6. <i>Деятельностный</i> – активная деятельность молодых специалистов по выбранной методической теме (самостоятельный творческий поиск); 7. <i>Итогово-аналитический</i> – результативность методического сопровождения молодых специалистов по развитию профессиональной компетентности.
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	Традиционные формы работы • беседы • консультации • посещение и обсуждение занятий Нетрадиционные формы работы • психологические тренинги • творческие лаборатории • деловые игры • диспуты • конкурсы • круглые столы • презентация моделей занятий с детьми. • интервью; собеседование; • опросники анкеты; • наблюдение за организацией воспитательно- образовательного процесса в группе; • тренинги. В данном разделе перечисляются формы наставничества и технологии, которые будут использованы при реализации

		программы. <u>На практике в современных условиях используются следующие типы наставничества:</u> • Личное наставничество; • Командное наставничество; Реализация перечисленных типов осуществляется в формах: «учитель – учитель»; «работодатель-студент», «команда-команда». Формируются действия во взаимодействии наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. <u>Указанная цель предполагает решение ряда задач:</u> 1) Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности 2) Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; 3) Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; 4) Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; 5) Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания. <u>Форма наставничества «работодатель – студент».</u> Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем. Особенно стоит отметить значимость данной формы наставничества для организации работы будущих «технологических лидеров». Подобный тип мышления может возникнуть у обучающегося только в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении проектной и предпринимательской деятельности. Решением для подобных площадок становится создание при центрах технологических компетенций в системе дополнительного и среднего профессионального образования специальных кружков и/или программ наставничества. Со стороны компаний, предоставляющих своих наставников для подобных программ, подобное
--	--	---

		участие может иметь как позитивную оценку и признание со стороны общественности, так и практическое значение, выражаемое через совместное с наставляемыми создание проектов, прототипов, готовых продуктов, актуальных бизнес-решений, а также подготовку востребованных сотрудников. <u>Цель формы «команда-команда»:</u> способствовать формированию эффективного взаимодействия воспитателей в команде через развитие навыков групповой работы и создание позитивного социального окружения. Педагогическая команда в профессиональной образовательной организации – это группа, созданная из членов педагогического коллектива для совместной деятельности по решению задач профессиональной подготовки или профессионального воспитания обучающихся В ходе программы наставничества применяют различные технологии: Коучинг - командное и индивидуальное наставничество; 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 – индивидуальное, личное наставничество. Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для 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 профессиональных проб и социальных практик. Супервизии - метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные Молодой педагог, студент ученик 14 проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста.
2.		<i>Содержание программы</i>
2.1	Основные участники программы и их функции	Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги Учреждения. <u>Молодые педагоги:</u> Участвуют в реализации мероприятий Программы; Несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий; Осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий. <u>Педагоги - наставники:</u>

		Несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы. Осуществляют ведение ежемесячной отчётности реализации программы. Подготавливают доклады о ходе реализации программы. Разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы. Подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм её выполнения. Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом. Контроль за выполнением Программы осуществляет заведующий учреждения. К трудовым функциям наставника относят: педагогическая поддержка обучающегося в деятельности; обучение; медиация; самообразование. Медиация: разрешение проблемных и конфликтных ситуаций среди наставляемых в ходе реализации программы.
2.2	Механизм управления программой наставничества	Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль. При этом обращается внимание на формы взаимодействия наставнических пар, создание баз наставников и наставляемых, описывают способы организации взаимодействия наставнических пар и применяемые ими технологии наставничества, способы отбора наставников и наставляемых, а также реализации программы по циклам, наличие команд или микрогрупп, на которых возложено управление программой, организация общения и оповещения сформированных пар, наличие обучения наставников (включая посещение внешних мероприятий по развитию наставничества), публичность и информационное продвижение программы и включение в программу различных региональных практик. Формируются пары "наставник - наставляемый" либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям. Основные критерии: профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых; у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества. В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо: 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5 - 10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми). 2. Получить обратную связь от участников общей встречи - как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами. С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

		Кто может помочь вам достичь желаемых целей? С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества? Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены? 3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений. Если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, куратору необходимо будет провести дополнительную встречу с наставляемым для выяснения подробностей и причин подобного несовпадения. Куратор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу (серию встреч) для определения объективных возможностей создать пару. 4. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы. Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы. При наличии реализуемых проектов в рамках программы указывается краткая характеристика проектов (паспорта). Программа наставничества «Школа молодого специалиста МДОУ», проект «Путь к успеху» 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. Планы реализации проектов выступают приложениями к программе.
3.		Оценка результатов программы и ее эффективности
3.1	Организация контроля и оценки	Оценка будет происходить, 3 раза в квартал на повестке совещаний при руководители рассматривается вопрос о реализации программы в качестве текущего контроля, а в качестве итогового контроля предусмотрено рассмотрение результатов на педагогическом совете, специально посвященному теме наставничества.
3.2	Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества	Критерии эффективности системы наставничества: 1. Достижение целей системы наставничества; 2. Мнение всех участников системы; 3. Достижение сотрудниками требуемой результативности; 4. Соответствие профилю должности и поведенческие изменения; 5. Экономическая эффективность К качественным результатам освоения программы можно отнести: - создание наставляемым собственного проекта/продукта под руководством наставника,

		- создание и публикации кейсов на сайте/в социальных сетях образовательной организации или организации-партнера, - публикации в муниципальном или региональном СМИ, - становление практики проведения наставниками консультаций, тренингов для других наставников (в том числе с использованием системы электронного и дистанционного образования), - положительные итоги квалификационного тестирования, итоги практики и стажировок, рекомендательные письма. В качестве примера количественных показателей, к результативности программы можно отнести динамику: - появления (в том числе из статуса «наставляемый») и продвижения наставников, например, по примеру из методологии (целевой модели) наставничества со сменой статусов с молодого наставника («начальный») до статуса продвинутого («золотой») и мастер-наставника («платиновый»); - удовлетворения запросов наставляемых; - применения различных моделей наставничества как среди обучающихся, так и среди педагогических работников, в том числе по модели «учитель-учитель» В настоящих рекомендациях в Приложении 2 приведен примерный перечень показателей для оценки реализации программ на этапе становления практики наставничества в образовательной организации. В данном разделе необходимо привести желаемые результаты в количественном и качественном выражении в соответствии с формами наставничества: например, по форме наставничества «работодатель – студент» - увеличение студентов 2 курса на 15%, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты, профессиональные пробы за 1 полугодие 2020 года.
4	<i>План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год</i>	
	Мероприятия программы наставничества на учебный год	В Плане реализации мероприятий программы наставничества на учебный год рекомендуется указать наименования конкретных мероприятий, форму их реализации, сроки, ответственных за организацию и проведение, категорию(-и) участников, ожидаемые результаты. Форма Плана реализации мероприятий программы наставничества на учебный год и Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности приведены в данных рекомендациях в Приложениях 5.1 и 5.2.

Паспорт проекта по применению технологий наставничества оказание помощи молодым педагогам ДОУ.

I. Общая информация		
1.	Наименование проекта	Программа по организации наставничества МДОУ «Таврический детский сад № 2» «ПУТЬ К МАСТЕРСТВУ» на 2020-2023
2.	Участники проекта	- Заведующий ДОУ - Старший воспитатель - Педагог-психолог - Педагоги-наставники - Молодые (вновь принятые) педагоги
II. Описание проекта		
4.	Цели реализации проекта	- оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в образовательном учреждении кадрового ядра и кадрового резерва; - внедрение практики наставничества в педагогическую деятельность.
5.	Индикаторы проекта	Количество обучающихся, подавших запрос на наставника из числа «ассистентов» учителя N

	Количество обучающихся, вошедших в состав наставнических пар	N
	Количество «ассистентов» учителя, вошедших в состав наставнических пар	N
	Количество обучающихся из наставнических пар, у которых улучшилась успеваемость (по ранее сформулированному запросу)	N

6.	Задачи проекта	1.Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2.Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. 3.Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности: 3.1.Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы; 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.		
7.	Перечень ожидаемых результатов реализации проекта	- Молодые или вновь принятые педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста; - Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ; - Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста. - В педагогической деятельности образовательной организации используются технологии наставничества.		
8.	Сроки реализации проекта	Наименование этапа реализации проекта	Дата начала	Дата окончания
		Проект в целом, в том числе в разрезе этапов реализации:	Декабрь 2020	Декабрь 2023
		Подготовительный. Экспертно-аналитический.	Декабрь 2020	Июнь 2021
		Основной	Июнь 2021	Июнь 2023

		Итоговый. Рефлексивно-аналитический.	Июнь2023	Декабрь 2023
--	--	--------------------------------------	----------	--------------

Приложение 5.1

План реализации мероприятий программы наставничества на/ учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия / виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория(и) участников	Ответственные	Ожидаемый результат
1	Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	сентябрь	Молодые педагоги (вновь принятые)	Заведующий Старший воспитатель	
2	Оказание помощи в составлении плана образовательной работы.	сентябрь	Молодые педагоги (вновь принятые)	Заведующий Старший воспитатель Педагог-наставник	Календарное планирование
3	Оказание помощи в оформлении групповой документации.	сентябрь	Молодые педагоги (вновь принятые)	Старший воспитатель Педагог-наставник	Оформление документации
4	Оказание помощи в написании рабочей программы.	октябрь	Молодые педагоги (вновь принятые)	Старший воспитатель Педагог-наставник	Наличие рабочей программы
5	Планирование и организация занятий.	ноябрь	Молодые педагоги (вновь принятые)	Старший воспитатель Педагог-наставник	Конспекты занятий
	Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе.				Отчет об использовании образовательных технологий
6	Организация совместной деятельности с детьми.	декабрь	Молодые педагоги (вновь принятые)	Старший воспитатель Педагог-наставник	Умение планировать и организовывать совместную деятельность с детьми.
7	Выбор темы по самообразованию, составление ИППР	январь	Молодые педагоги (вновь принятые)	Старший воспитатель Педагог-наставник	Тема и план по самообразованию
8	Анализ занятий, определение эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности.	февраль	Молодые педагоги (вновь принятые)	Старший воспитатель Педагог-наставник	Умение анализировать занятие.
9	Подготовка и проведение праздников и развлечений.	март	Молодые педагоги (вновь принятые)	Старший воспитатель Педагог-наставник	Конспекты.

10	Организация самостоятельной деятельности детей.	апрель	Молодые педагоги (вновь принятые)	Старший воспитатель Педагог-наставник	Умение планировать и организовывать самостоятельную деятельность детей.
11	Составление отчетов наставника и молодого специалиста.	май	Молодые педагоги (вновь принятые)	Старший воспитатель Педагог-наставник	Предоставление отчетов.

Приложение 5.2

Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы. Сформировать базы наставников и наставляемых с соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов- психологов, НКО)	Куратор программы Команда программы
2	Организация	Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в	Куратор

		соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков. Привлечь менторов, коучей для обучения наставников. Заключить необходимые договоры (в том числе договоры сетевого взаимодействия). Организация работы наставнических пар или групп. Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку наставника.	Команда программы Классные руководители, социальные педагоги, психологи родители
3	Мотивация	Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную). Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.	Куратор Педагоги-психологи Классные руководители
4	Координация	В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.	Куратор Команда программы
5	Анализ и контроль	Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателями эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. Организовать поощрение наставников. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров	Куратор Команда программы Педагоги-психологи Классные руководители

ГОДОВОЙ ПЛАН НАСТАВНИЧЕСТВА

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Изучение «Закона об образовании в РФ», документов Министерства образования, локальных актов МДОУ, составление календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога.	Сентябрь
Разработка индивидуального плана профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях «Неделя успеха», работе методического объединения, занятия молодого педагога.	Сентябрь
Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).	Октябрь
Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства	Педагог – наставник делится опытом (вопросы методики проведения занятий). Наставник совместно с молодым педагогом готовят планы занятий, проговаривают каждый этап и элемент занятий, затем педагог проводит его в присутствии педагога - наставника, после занятий идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее.	Ноябрь
Имидж педагога	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	Сентябрь

Педагогическая ситуация	Организация режимных моментов	Октябрь
Копилка интересных занятий	Составление методической разработки непосредственно образовательной деятельности молодым специалистом.	В течении года
Самообразование воспитателя	Выбор методической темы. Предлагаю примерные темы по самообразованию, проводим анализ того, как спланировать работу над методической темой на год	В течении года
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио педагога	Ноябрь-декабрь, Март-апрель
Методическая выставка достижений молодого воспитателя	Уровень профессионализма молодого воспитателя – систематизация наработок профессиональной деятельности	Конец учебного года
Диагностика воспитанников	Методика проведения обследования	Начало и конец учебного года

Педагогический опыт коллектива дает возможность использовать следующие виды деятельности в **работе с молодыми педагогами**:

1. Индивидуальные и групповые беседы заведующего, старшего воспитателя, **наставника о цели**, задачах, принципах и содержании **работы** данного образовательного **учреждения**, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о педагогической роли воспитателя детского сада.
2. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей.
3. Вовлечение начинающего воспитателя и специалиста в научно-методическую и экспериментальную **работу**.
4. Участие в конкурсах профессионального мастерства и в других мероприятиях.

5. Мониторинг роста профессионального мастерства начинающего педагога.
6. Проведение анализа мероприятий, **организованных молодым педагогом**.
7. Предложение педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по **организации** образовательного процесса, взаимодействию с родителями, повышению профессиональной компетентности.
8. Обучение начинающего педагога правильному ведению документации.
9. **Организация индивидуального наставничества**: оформление документации по **наставничеству**, рекомендации начинающим педагогам и их **наставникам**, индивидуальный план повышения профессионального развития начинающего педагога, создание портфолио.
10. Совместное решение конфликтных ситуаций.

Наставник

1. Содействует созданию условий профессионального роста молодого педагога и специалиста.
2. Разрабатывает и утверждает совместно с молодым педагогом план повышения профессионального развития.
3. Регулирует действие начинающего воспитателя и специалиста в соответствии с задачами воспитания и обучения детей.
4. Оказывает помощь в решении вопросов и затруднений, возникающих в процессе **работы**.
5. Передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство.
7. Консультирует по подбору и использованию педагогических пособий, игрового и дидактического материала.
8. Оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы **работы**, используемые в деятельности **наставника**:

- тренинги;

- презентации;
- взаимопосещение занятий, мероприятий
- консультации;
- открытые занятия;
- круглый стол;
- семинары-практикумы;
- мастер-классы;
- педагогические деловые игры.

Система **наставничества** планируется и своевременно корректируется в зависимости от индивидуальных особенностей педагога, согласуется с годовыми задачами **дошкольного учреждения**.

Заключение

В условиях модернизации системы образования, инновационной педагогической практики управление профессиональным развитием молодых специалистов ориентировано на создание условий для ценностно-смыслового самоопределения и профессионально-личностной самореализации молодого педагога.

Методическое руководство становлением молодого педагога как компетентного специалиста будет эффективно только при условии обновления самой методической работы, где функция контроля сменяется функцией оказания методической помощи молодым специалистам, с тем, чтобы сформировать у них самостоятельное творческое поведение. С этой целью

необходима новая технология методической работы: оказание практической помощи. Только систематическая работа методической службы, администрации образовательного учреждения, самих молодых специалистов, педагогов-наставников, а также непрерывное профессиональное образование может привести к эффективным результатам.

Уверенность в своих силах, стремление к самостоятельному решению профессиональных затруднений, высокая эффективность профессиональной деятельности является показателем успешности молодого педагога, его высокой профессиональной компетентности.