

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
№ 88 «Алые паруса» города Калуги**

Принята
педагогическим советом
МБДОУ № 88 «Алые паруса» г. Калуги
(протокол от 31.08.2023 № 01)

Утверждена
приказом МБДОУ № 88 «Алые паруса»
г.Калуги от 31.08.2023 № осн-39/3

**Программа наставничества для работы с молодыми/
начинающими педагогами дошкольного образования
«Дорога мастерства» на 2023 – 2024 учебный год**

Разработала:
Чихарова М.П.,
ст. воспитатель

г. Калуга, 2023 г.

Содержание программы

1. Паспорт программы
2. Пояснительная записка
3. Общие положения
4. Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества
5. Возможные риски и способы их минимизации при реализации Программы наставничества

1. Паспорт программы

1.	Наименование программы	Программа наставничества для работы с молодыми/ начинающими педагогами дошкольного образования «Дорога мастерства»(далее Программа).
----	------------------------	--

2	Основные цели и задачи программы	<p>Цель: Создание социальной ситуации развития молодого/начинающего педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Создать условия для адаптации начинающего педагога в коллективе; • Создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений; • Обеспечить развитие профессиональных навыков начинающего педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм образования, психологии общения с воспитанниками и родителями; • Способствовать развитию потребности у начинающего педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
3	Сроки реализации	1 год

4	Этапы реализации работы с педагогом	<p>1 этап – адаптационный (диагностический).</p> <ul style="list-style-type: none"> Выявление профессиональных затруднений педагога, разработка основных направлений
		<p>2 этап – основной (проектировочный).</p> <ul style="list-style-type: none"> Реализация Программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений, оказание методической помощи.
		<p>3 этап – контрольно-оценочный.</p> <ul style="list-style-type: none"> Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов Программы.
5	Основные направления:	<ul style="list-style-type: none"> Повышение профессионального мастерства молодых/ начинающих педагогов в моделировании воспитательно - образовательного процесса. Формирование навыка ведения педагогической документации. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно - образовательного процесса. Развитие профессиональной компетенции.
6	Составитель программы	Чихарова Мария Петровна
7	Участники программы	<p>Педагоги – наставники: Гладышева В.А., Борисова М.С., Генеральшина Т.Д., Бизяева Е.А. Молодые/начинающие педагоги: Филип Е.А., Пугачёва А.К., Продувнова Е. А., Майор Н.А.</p>

8	Условия эффективности	<ul style="list-style-type: none">• Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.• Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого.
---	-----------------------	--

9	Ожидаемые результаты:	для молодого /начинающего педагога: <ul style="list-style-type: none">• молодой/ начинающий педагог быстрее адаптируется в должности;• целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;• получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.
---	-----------------------	--

		<p>для наставника:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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. <p>для образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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.
--	--	--

2. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого/начинающего педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого/начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Каждый руководитель образовательной организации, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно - образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

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

Программа наставничества МБДОУ №88 «Алые паруса» разработана с целью становления педагога, его активной позиции, формирование его как личности, индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым/начинающим педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании три и менее 3-х лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

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

Настоящая Программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым/начинающим педагогом на уровне образовательной организации.

3. Общие положения

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

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/начинающий 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 дошкольного учреждения, который отвечает за реализацию персонализированной программы на

Цель программы - создание социальной ситуации развития молодого/начинающего педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

Для реализации поставленной цели, необходимо решение следующих *задач*:

- создать условия для адаптации начинающего воспитателя в коллективе;
- создать условия для определения уровня профессиональной подготовки начинающего педагога, для выявления затруднений;
- обеспечить развитие профессиональных навыков начинающего педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм образования, психологии общения с воспитанниками и родителями;
- способствовать развитию потребности у начинающего педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

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/начинающим педагогом.

Этапы реализации Программы:

1 этап – адаптационный (диагностический).

Выявление профессиональных затруднений педагога, разработка основных направлений работы с педагогом.

2 этап – основной (проектировочный).

Реализация Программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемого, оказание методической помощи.

3 этап - контрольно-оценочный.

Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов Программы.

Содержание этапа:

- ✓ анализ результатов работы молодого/начинающего педагога с детьми;
- ✓ динамика профессионального роста молодого/начинающего педагога;
- ✓ рейтинг молодого/начинающего педагога среди коллег;
- ✓ самоанализ своей деятельности;
- ✓ перспективы дальнейшей работы с молодыми/начинающими педагогами;
- ✓ подведение итогов, выводы.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:
постановка практических задач, проектирование, консультирование,
собеседование, творческие мастерские, мастер-классы.

Ожидаемые результаты:

Наставничество для наставника:

- успешная адаптация начинающего педагога в дошкольном учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков начинающего педагога;

- повышение профессиональной компетентности начинающего педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества наставничества;
- использование в работе инновационных педагогических технологий.

Наставничество для начинающего педагога:

- начинающий педагог быстрее адаптируется в должности;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

Условия эффективного наставничества.

Учитывая многолетний педагогический опыт, педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

- взаимной заинтересованности сторон;
- административного контроля за процессом наставничества;
- подведением промежуточных результатов сотрудничества.

Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с начинающим специалистом.

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании начинающего специалиста.

2. Контроль за деятельностью начинающего специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

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.

Портрет наставляемого педагога.

Педагог обладает:

- стремлением взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- аналитическими умениями, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умением применять психолого-педагогические знания в образовательной деятельности воспитанников;
- умением планировать, подготавливать и осуществлять образовательную деятельность;
- умением анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- прогностическими умениями, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в образовательной деятельности;
- умением анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- умением использовать современные инновационные технологии в образовательном взаимодействии с детьми и др.

Обязанности наставников:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности начинающего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с начинающим специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- изучать деловые и нравственные качества начинающего специалиста, его отношение к организации детской деятельности, коллективу дошкольного учреждения, детям и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового чтения;
- знакомить начинающего специалиста с помещениями и пространственно-предметной развивающей средой дошкольного учреждения;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);

- оказывать необходимую помощь;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение начинающим специалистом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;
- разрабатывать совместно с начинающим специалистом план самообразования;
- оказывать начинающему специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности,
- личным примером развивать положительные качества начинающего специалиста, корректировать его поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью начинающего специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю о процессе адаптации начинающего специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации начинающего специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе начинающего специалиста.

Права наставника:

- вносить на рассмотрение администрации дошкольного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества;
- получать психологическое сопровождение;
- участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Обязанности наставляемого:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБДОУ № 88 , определяющих права и обязанности.
- разработать совместно с наставляемым план наставничества;
- выполнять этапы реализации программы наставничества.

Права наставляемого:

- вносить на рассмотрение администрации дошкольного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
- рассчитывать на оказание психологического сопровождения;

- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

Наставничество носит индивидуальный характер – закрепление за наставником одного наставляемого.

В практике наставничества заложены пять основных техник его реализации:

- «сопровождение» – наставник обязан предоставлять наставляемому необходимую и своевременную помощь, в том числе посредством участия в развитии профессиональных умений и компетенций в процессе обучения;

- «посев» – наставник содействует формированию у наставляемого знаний и умений, которые в данный момент для него не актуальны, но приобретут ценность в недалекой перспективе, когда новая ситуация этого потребует;

- «катализация» – наставляемый погружается в среду изменений в системе образования и/или образовательной деятельности, что дает импульс расширению его личностного и психолого-педагогического кругозора, трансформации профессиональных и личностных ценностей;

- «показ» – наставник на своем собственном примере демонстрирует технологии, методики, приемы обучения и воспитания как способы решения образовательных задач, которые должен решать наставляемый.

- «сбор урожая» – наставник концентрирует свое внимание и деятельность на получении обратной связи с наставляемым с целью анализа и осмысления достигнутых результатов и определения дальнейших перспектив.

Исходя из модели взаимодействия, разработан индивидуальный план профессионального становления педагога на срок реализации Программы.

Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом-наставником и педагогом не реже 1 раза в месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления начинающего педагога могут вноситься изменения и дополнения.

В своём профессиональном становлении начинающий педагог проходит несколько ступеней.

1 ступень – 1 год работы (стажировочный) - самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Адаптационная работа включает в себя:

- беседа заведующего дошкольного учреждения при приеме на работу начинающего специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом дошкольного учреждения, традициями, определение рабочего места;
- изучение нормативно – правовой базы. –
- ведение документации;
 - знакомство с дошкольным учреждением, представление начинающего педагога коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению начинающего специалиста.);
- анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).
- начинающий педагог несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т.е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии куратора;
- по возможности начинающий педагог направляется на ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т.д;
- дидактическая подготовка к проведению педагогических мероприятий и совместной деятельности детей;
- начинающий педагог испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда;
- закрепление педагога – наставника за начинающим специалистом;
- составление совместного плана начинающего специалиста и наставника;
- взаимодействие начинающего педагога с педагогами дошкольного учреждения и других дошкольных организаций.

2 Ступень - 2-4 й год работы (развивающий) - процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других дошкольных учреждений, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия, методические объединения воспитателей, отчеты и т.д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в «Творческой тетради». На

ЭТОМ

этапе

куратор

предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу педагогических мероприятий на уровне дошкольного учреждения.

3 ступень – 5-6 й год работы (становления) - складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

4. Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества; 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой Программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования); - обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества; - контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

Этап 2.

Второй этап мониторинга направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Цели мониторинга влияния Программы наставничества на всех участников; - глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы.

- оценка динамики характеристик образовательного процесса; - анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной Программы наставничества;

- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой Программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность и т.п.)

5. Возможные риски и способы их минимизации при реализации

Программы наставничества

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как *внутренние*, так и *внешние условия*. Наставник и молодой педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками.

Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной Программы.

Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

1. Формализованное неэффективное наставничество.

Формализованное наставничество — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д.

2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста. Для минимизации риска модель «один наставник — один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами.

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения, третий — организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог — наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

3. Недостаточное материальное стимулирование работы наставника. Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд.

Администрации ДОУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к

проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (грамоты, значки и т.п.).

4. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника. Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

3. Заключение

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов»

С.А. Макаренко.

Примерный план наставничества по организации работы с молодыми/начинающими педагогами на 2023-2024 учебный год.

№	месяц	Содержание работы	Форма проведения
1.	Сентябрь	<p>Выявление знаний и затруднений у начинающего педагога в процессе воспитательно - образовательной деятельности в начале года.</p> <p>Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность дошкольного учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Федеральным законом «Об образовании»; -Федеральным государственным образовательным стандартом; - Федеральной образовательной программой дошкольного образования; -Федеральным законом «Об основных гарантиях прав ребёнка Российской Федерации»; -Конвенцией ООН о правах ребёнка; -Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами для дошкольного образования; -Уставом дошкольного учреждения; -Локальными актами дошкольного учреждения; -Оформление документации группы. -Организация утреннего приёма детей (взаимодействие с родителями). 	<p>Выявление трудностей в работе (анкетирование).</p> <p>Консультации и ответы на интересующие вопросы.</p>
2.	Октябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Изучение: <ul style="list-style-type: none"> - основной общеобразовательной программы – образовательной программы дошкольного образования МБДОУ №88 «Алые паруса» г. Калуги; - технологии Н.М.Крыловой «Детский сад- Дом радости». - ведение документации педагога, формы планирования образовательной деятельности, • Участие начинающего педагога в составлении календарного плана воспитательно-образовательной работы, плана по самообразованию. • Консультация «Мониторинг развития дошкольников » • Консультация о правилах оформления родительских уголков, папок передвижек, наличие материала, формах их оформления. 	<p>Консультация, мастер-класс.</p> <p>Открытый просмотр и помощь в организации и проведении собрания, составлении протокола.</p> <p>Подбор диагностического материала.</p> <p>Проведение диагностики.</p>
3.	Ноябрь	<p>Изучение методики проведения занятий, образовательной деятельности вне занятий</p>	<p>Взаимопосещение молодого</p>

		совместная разработка конспектов образовательной деятельности, эффективное использование дидактического материала в работе. Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья.	специалиста и наставника образовательной деятельности и режимных моментов.
4.	Декабрь	Составление конспекта и проведение организованной образовательной деятельности начинающим специалистом. Формы взаимодействия с семьей: консультации, досуги, дни открытых дверей.	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности начинающим специалистом. Обсуждение.
5.	Январь	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Проведение тренинга «Профессиональная адаптация начинающего педагога в дошкольном учреждении». Проведение подвижных игр на прогулке.	Дискуссия Проведение тренинга Обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми и родителями.
6.	Февраль	Основные проблемы в педагогической деятельности начинающего специалиста. Использование современных здоровьесберегающих технологий. Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Инновационные технологии в системе дошкольного образования. Использование современных технологий в воспитательном процессе (проектная деятельность).	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. Консультация и ответы на интересные вопросы.
7.	Март	Использование в работе образовательных проектов. Организация прогулки с детьми в разное время года Использование в работе ИКТ. Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие начинающего педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация, мастер-класс. Консультация и ответы на интересные вопросы. Анализ перспективного плана проектной деятельности. Открытое взаимопосещение, консультация
8.	Апрель	Игра – ведущий вид деятельности дошкольников. Условия ее организации. Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности начинающим специалистом Наблюдение за начинающим специалистом во время его общения с родителями воспитанников. Беседа.	Наблюдение за совместной игровой деятельностью начинающего специалиста с последующим консультированием Консультация.

9.	Май	Мониторинг, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Организация летней оздоровительной работы с детьми. Подведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересные вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.
----	-----	--	--

Приложение 2

ПАМЯТКА ДЛЯ НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ «ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ И ОБЩЕНИЯ ВОСПИТАТЕЛЯ дошкольного учреждения»

Старайтесь:

- Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
- Растить профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.
- Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции. Не имея мира в собственной душе, нельзя дать его другим.
- Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором. Искать выход из конфликта, а не виноватых, находить ошибки и причины недоразумений в себе, а не в другом.
- Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным. Великодушие – одно из качеств доброты.
- Жить легко, просто и радостно. Учить детей – улыбаясь. Видеть во всем положительное. Радость по силе равна любви, а уныние и отрицание погубят все, за что бы вы ни брались.
- Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.
- Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты: в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.
- Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным. В увеличенное стекло смотреть на все доброе и в десять раз уменьшать явления несовершенства.

Помните:

- «Терпение – дар Неба». Обладающий терпением не унижится до раздражения.
- Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.
- Женская красота имеет свои истоки в душе. И великая миссия женщины – нести в мир любовь, красоту и гармонию.
- Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.
- Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.

- Когда ребенок с вами разговаривает, слушайте его внимательно.
- Будьте терпеливы!
- Не скупитесь на награду – похвалу.
- Будьте милосердны и доброжелательны.
- Уважайте взрослых и детей.
- Следите за одеждой детей.
- Не создавайте конфликтных ситуаций.
- Содержите в порядке рабочее место.
- Следите за своей внешностью и поведением.
- Будьте внимательны к себе, чтобы ваше усердие передалось детям.
- Не оставляйте ребенка одного.

- Помните, что ваше отношение к работе, людям, предметам – образы для игры детей.

Воспитывая детей, стремитесь:

- Любить ребенка таким, каков он есть.
- Уважать в каждом ребенке личность, воспитывая в нем чувства достоинства и ответственности за себя и свои поступки.
- Хвалить, поощрять, ободрять ребенка, создавая положительную эмоциональную атмосферу вокруг него.
- Верить в возможности каждого ребенка, в то доброе, что заложено в нем, в перспективы его развития, находить его сильные стороны.
- Раскрывать душу ребенка прежде, чем его ум.
- Поступать так, чтобы каждый ребенок почувствовал: возможности заложены в нем самом. «Ты все можешь» - главная формула образования.
- Учить ребенка трудолюбию, заботе о ближнем, уважению к другим людям.

Воспитывать желание помочь.

- Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
- Сделать родителей ребенка своими союзниками в деле воспитания.
- Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим голосом.
- В разговоре с ребенком называть как можно больше предметов.
- Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.
- Будьте примером для детей во всем!

В детском саду запрещается:

- Кричать на детей.
- Наказывать детей.
- Выставлять поступки детей на всеобщее обозрение.
- Упрекать ребенка.
- Читать длинные нотации.
- Унижать ребенка.
- Приходить к детям с плохим настроением.
- Распространять доверенную вам конфиденциальную информацию (сведения о здоровье, психологическом состоянии, семейных обстоятельствах).
- Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.

Диагностическая карта оценки навыков начинающего педагога

Наставляемый:

(Ф.И.О.) _____

Наставник:

(Ф.И.О.) _____

Инструкция: оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

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

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1.	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания основной			
2.	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которое прописаны в ООП ДО			
3.	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4.	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5.	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
6.	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
7.	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
8.	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
9.	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
10.	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и			

	воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
11.	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшее			
Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним				
12.	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
13.	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их развития			
14.	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
15.	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____

Рекомендации: _____

Приложение 4

Примерная форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

Наименование ОУ						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
Шкала оценок						
1	2	3	4			
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)			
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии

Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок) _____

Итоговая оценка (с учетом корректировок координатора) _____

Координатор _____

«_____» _____ 20_____ г.

подпись Ф.И.О.

Наставник _____

«_____» _____ 20_____ г.

подпись Ф.И.О.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____

«_____» _____

Приложение 5

1. Ф. И. О.

2. Дата рождения

3. Сведения об образовании (название учреждения, год окончания, специальность, квалификация)

4. Семейное положение

5. Какой стаж Вашей педагогической деятельности?

- Только начал свою профессиональную деятельность;
- От 1 до 2 лет;
- От 2 до 3 лет;

6. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?

7. Что в профессии воспитателя вы считаете самым главным?

8. Какими личностными качества, по- вашему мнению, должен обладать воспитатель?

9. Какие чувства Вы испытывали в период адаптации (в первое время работы в ДОУ)?

10. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

11. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

- Да, изменилось в лучшую сторону;
- Да, изменилось в худшую сторону;

- Нет, осталось прежним;
- Затрудняюсь ответить;
- Другое

11. С какими трудностями Вы столкнулись в работе?

13. В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

- Тревожность, неуверенность в своих силах;
- Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность;
- Пессимизм, чувство собственной неполноценности;
- Повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
- Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;
- Страх в общении с администрацией дошкольного заведения, родителями дошкольников;
- Другое _____

14. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

15. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

16. Что является источником повышения вашего профессионального уровня?

- Изучение методической литературы, учебных пособий;
- Изучение научно-педагогических журналов;
- Изучение научных статей в сети Интернет;
- Изучение электронных учебников и книг;
- Другое

17. Чего Вы хотели бы достичь на педагогическом поприще?

18. Какие факторы влияют на Ваше отношение к работе?

- Признание Вашей работы;
- Уважение со стороны коллектива;
- Хорошая заработная плата;
- Хорошие условия работы;
- Возможность самосовершенствоваться;
- Стабильность, надежность организации;
- Творческая деятельность;

- Высокое разнообразие деятельности;
 - Возможность работать с детьми;
 - Другое
19. Что Вас привлекает в работе коллектива:
- новизна деятельности;
 - условия работы;
 - возможность экспериментирования;
 - пример и влияние коллег и руководителя;
 - организация труда;
 - доверие;
 - возможность профессионального роста.

20. Что Вам хотелось бы изменить?

21. Есть ли у Вас какие-либо идеи, предложения, которые хотели бы реализовать в детском саду?

22. Есть ли любимая педагогическая тема, над которой хотели бы работать и со временем представить как опыт?

23. Что Вам больше нравится: думать, сочинять, играть, петь, рисовать, заниматься спортом, музыкой, читать художественную литературу, драматизация или что-нибудь другое?

24. Чем бы Вы хотели увлечь детей?

25. Чем на Ваш взгляд вы могли бы быть полезны детям?

26. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?

Анкета для начинающего педагога

Уважаемый педагог! Для определения плана работы группы наставников ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы:

№ п/п	Вопросы	Ответы
1	2	3
1	С какими законодательными актами, нормативными документами, регламентирующими вопросы образования, Вы хотели бы познакомиться?	
2	Какую(ие) образовательную(ые) программу(ы) дошкольного образования Вы хотели бы изучить более подробно?	
3	Какие трудности Вы испытываете при составлении плана (перспективного, календарного), занятия, какого-либо мероприятия и др.?	
4	С какими сложностями Вы сталкиваетесь в образовательном процессе (укажите направления воспитательно-образовательной деятельности, вызывающие у Вас наибольшие затруднения)?	
5	Какие проблемы возникают у вас при установлении контакта с ребенком, общении с группой воспитанников, разрешении детских конфликтов?	
6	Какими педагогическими методами и приемами, способами воспитания Вы хотели бы овладеть?	
	Какие трудности в использовании здоровье сберегающих технологиях?	
	Какие трудности испытываете в оказании дифференцированной, индивидуальной помощи детям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями	

7	Консультации каких специалистов (образования, медицины, психологии и др.) Вы хотели бы получить, по каким вопросам?	
8	Какие проблемы возникают у Вас в работе с семьями воспитанников?	
9	Какие затруднения вызывает у Вас создание предметно-развивающей среды?	

Анкета для педагога - наставника для анализа промежуточных результатов работы.

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог.

Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

№	Вопросы	Оценка (1-5 баллов)
1.	1.Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым/начинающим педагогом?	
2.	2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой/начинающий педагог?	
3.	3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4.	4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5.	5. Насколько, по Вашему мнению, молодой/начинающий педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6.	6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого/начинающего педагога?	
7.	7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого/начинающего педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: - помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения; - освоение практических навыков работы; - изучение теории, выявление пробелов в знаниях; - освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов: - самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте - в основном самостоятельное изучение молодым/ начинающим педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; - личные консультации в заранее определенное время - личные консультации по мере возникновения необходимости; - поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:
