

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Паспорт программы | 3 |
| 2. Пояснительная записка | 5 |
| 3.Содержание программы | 6 |
| 3.1. Система работы с молодыми педагогами | 6 |
| 3.2. Этапы реализации программы | 7 |
| 3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом | 11 |
|  3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом | 12 |
| Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога | 16 |
| Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога | 17 |
| Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы | 18 |
| Приложение 4. Анкеты для молодого педагога | 19 |
| Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога | 22 |

1. **Паспорт Программы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Название** **программы** | Программа наставничества для работы с молодыми педагогами |
| **Организация исполнитель** | Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 14 «Юбилейный» |
| **Целевая аудитория** | Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет |
| **Срок реализации** | 3 года |
| **Этапы реализации** | 1. этап – диагностический (сентябрь 2021 г.)
2. этап – практический (октябрь 2021г. – апрель 2024г.)

3 этап – аналитический (май 2024г.) |
| **Цель** | Повышение уровня профессионального мастерства молодых педагогов в первые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей (законных представителей). |
| **Задачи** | 1. Оказать помощь молодому педагогу в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.3. Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.4. Создать условия для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника.5. Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.6. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.7. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога. |
| * 1. Принципы реализации Программы
 | * принцип сотрудничества и диалога позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов;
* принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта;
* принцип многоуровневой дифференциации - организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.
 |
| **Основные направления** | 1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.2. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно- образовательного процесса.4. Развитие профессиональной компетенции. 5. Формирование навыка ведения педагогической документации. 6. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.7. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.1. Взаимное посещение занятий, обмен опытом, совершенствование методики преподавания.

9. Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы. |
| **Условия эффективности** | 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.3. Сочетание теоретических и практических форм работы.4.Анализ результатов работы.5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией. |
| **Ожидаемые результаты** |  1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. |

1. **Пояснительная записка**

 Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Каждый заведующий ДОУ, заместитель заведующей по УВР осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно- образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

 Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в ДОУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания. Идея разработки программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

 В Программе используются следующие понятия:

- наставничество – форма профессионального становления молодых специалистов под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качеств персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций;

- наставник – высококвалифицированный работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми специалистами по их адаптации к производственной деятельности, приобщению к корпоративной культуре, способствующий скорейшему профессиональному развитию молодых специалистов;

- молодой педагог – выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года, или работник, имеющий трудовой стаж по должности не более 3 лет.

 Профессиональная адаптация начинающего педагога в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОУ;

- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;

- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и

 профессионального роста воспитателя;

- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

**3. Содержание программы**

**3.1. Система работы с молодыми специалистами**

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

|  |
| --- |
| Сбор информации о молодом педагоге |

Составление плана работы

Подготовка теоретического и практического материала

Продуктивная деятельность

Праздники, развлечения

НОД

Педсоветы, просмотры

Семинары

Консультации

Описание работы, оформление материала: теоретического и практического

Сценарии праздников, развлечений

Конспекты НОД

Перспективные планы работы

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

|  |  |
| --- | --- |
| Субъекты взаимодействия | Содержание взаимодействия |
| Зам. зав. по УВР– молодой педагог | 1.Создание условий для адаптации педагога на работе.2.Знакомство с нормативными и локальными актами.3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой. |
| Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители) | 1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей). |
| Молодой педагог –коллеги | 1. Оказание поддержки со стороны коллег. |

**3.2. 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.

Психолого-педагогическое сопровождение молодых педагогов проходит в три этапа.

I этап – адаптационно-диагностический (1-ый год)

II этап - коррекционно-развивающий (2-ой год)

 III этап – аналитический (3-ий год)

На каждом этапе определены основные направления:

*- организационно-методическая поддержка* – организация непрерывного развития молодого педагога, включающая различные формы методической работы;

 *-диагностическая поддержка -* сбор и информации о состоянии образовательного процесса и профессионального развития педагога;

*- информационная поддержка* – создание условий в методическом кабинете для самообразовательной деятельности.

# этап – адаптационно-диагностический - 1-ый год работы

*Задачи этапа:*

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.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

 - опрос;

 - собеседование;

- анкетирование;

- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

 В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда. В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку* | *Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы* | *Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда* |
| *Содержание и цели работы* |
| Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы | Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями. | Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей |
| *Формы работы* |
| Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций | Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Направление** **деятельности** | **Мероприятия** | **Ответственный** |
| 1.Организационно- методическаяподдержка | 1. Знакомство с молодым педагогом.
2. Стажировка молодого педагога.
3. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.
4. Консультирование педагогов по вопросам профессиональной деятельности:
* ознакомление с общеобразовательной программой, реализуемой в ДОУ;
* индивидуальное консультирование педагога на основе выявленных проблем по вопросам педагогов.

5.Участие в работе Школы молодого педагога.1. Посещение педагогических советов, семинаров-практикумов, консультаций.
2. Проведение открытых НОД.
3. Посещение психолого-педагогических тренингов, решение проблемных ситуаций.
4. Определение педагога-наставника для молодого педагога.
5. Посещение занятий педагога-наставника.
6. Определение темы самообразования и написание перспективного плана.
7. Участие в конкурсах, фестивалях, выставках на уровне детского сада
 | ЗаведующаяЗам. зав. по УВРЗам. зав. по УВРПедагог-наставникиПедагог-психологМетодическая служба Педагог-наставник Методическая службаМетодическая служба |
| 2.Диагностическая поддержка | 1. Сбор и анализ информации о профессиональном развитии педагогов:* изучение теоретической подготовленности педагогов и выявление профессиональных навыков и умений (тестирование, собеседование, наблюдение за организацией образовательного процесса);
* изучение профессиональных затруднений и интересов педагогов (анкетирование, беседы, самооценка).
1. Выявление проблем и перспектив в профессиональной деятельности педагогов.
2. Выявление социального статуса нового члена коллектива.

4.Заполнение карты профессионального развития, личной карты педагога | Методическая службаМетодическая служба Педагог-психологМетодическая служба |
| 3.Информационная поддержка | 1. Информирование педагогов о программно- методическом обеспечении реализуемой программы:- организация выставок методических пособий по разделам программы;* консультирование по освоению образовательной программы, созданию предметно-развивающей среды, соответствующей требованиям реализуемой программы;
* обеспечение методической литературой, перспективными планами, рекомендациями по работе с детьми, родителями
 | Методическая служба |

**II этап – коррекционно-развивающий - 2 –ой год работы**

*Задача этапа:*

реализация основных положений Программы.

*Содержание этапа:*

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

- Взаимоподдержка и взаимопомощь;

- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ 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.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Направление****деятельности** | **Мероприятия** | **Ответственный** |
| 1.Организационно- методическаяподдержка | 1. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.
2. Собеседование по образовательной программе, реализуемой в ДОУ.
3. Групповые и индивидуальные консультации по запросам педагогов, по вопросам профессиональной деятельности.
4. Участие в психолого-педагогических семинарах-практикумах с целью изучения новых педагогических технологий, передового опыта, овладение современными эффективными методами, методическими средствами и организационными формами взаимодействия педагогов с детьми родителями и педагогическим коллективом.
5. Подготовка аналитических материалов по результатам педагогической диагностики.
6. Выступление на педагогическом совете с результатами педагогической диагностики.
7. Организация тренингов, направленных на рефлексию профессиональных качеств, развитие личностного роста.
8. Активное участие в Школе молодого педагога творческий отчет молодых специалистов. Методическая выставка достижений молодого специалиста.
9. Подготовка и проведение занятия для молодых педагогов в рамках Школы молодого педагога
10. Посещение занятий педагогов-новаторов.
11. Работа по самообразованию:
* изучение психолого-педагогической литературы;
* разработка перспективного плана образовательной работы с детьми по выбранной теме самообразования;
* создание предметно-развивающей среды.
1. Участие в работе творческих групп, творческих мастерских.
2. Посещение, анализ и самоанализ занятий молодых педагогов педагогами- наставниками, методической службой.
3. Участие в смотрах-конкурсах, педагогических фестивалях
 | Зам. зав. по УВРМетодическая служба Методическая служба Методическая службаПедагог-наставникМетодическая службаПедагог-наставник Педагог-психологЗам. зав. по УВРПедагог-наставникМетодическая службаПедагоги-наставники Методическая служба |
| 2.Диагностическая поддержка | Сбор и анализ информации о состоянии образовательного процесса и профессионального развития педагогов для определения индивидуального маршрута каждого педагога:* мониторинг организации педагогического процесса (контроль за организацией образовательного процесса);
* изучение личностного роста педагога (тестирование, анкетирование, наблюдение, самоанализ)
 | Методическая служба |
| 3.Информационная поддержка | 1. Создание условий в методическом кабинете для самообразовательной деятельности молодых специалистов в соответствии с затруднениями в профессиональной деятельности:* методическая психолого-педагогическая литература;
* периодические издания;
* методическое обеспечение для реализации программы;
* материалы из опыта работы педагогов ДОУ;
* методические рекомендации по разделам программы;

- информационно- консультативные материалы по основным направлениям образовательной деятельности.2. Выставки методической информации. | Методическая служба |

# III этап – аналитический 3 –й год работы

*Задачи 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 за прошедший год;

- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;

- Подведение итогов, выводы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Направление деятельности** | **Мероприятия** | **Ответственный** |
| 1.Организационно- методическаяподдержка | 1. Подготовка необходимых документов и материалов для прохождения аттестации.
2. Подготовка конспекта занятия и основного дидактического комплекса для проведения занятий на квалификационную категорию.
3. Выступление по материалам самообразовательной деятельности на занятиях Школы молодого специалиста.
4. Разработка методической продукции по материалам самообразовательной работы: дидактические игры, развивающие пособия, конспекты занятия с детьми, мероприятия с родителями.
5. Подготовка творческого отчета по материалам самообразования и выступление на педагогическом совете.
 | Зам. зав. по УВРЗам. зав. по УВРпедагог |
| 2.Диагностическая поддержка | Определение успешности педагогической деятельности:1. Сбор и анализ информации о состоянии образовательного процесса, результатах развития детей, достижения воспитанников.
2. Рейтинговая оценка профессионального развития педагога.
3. Определение рейтинга молодых воспитателей среди родителей, их удовлетворенность его профессиональной деятельностью, отношение к нему воспитанников, насколько педагоги сами удовлетворены своей работой, отношениями с детьми, родителями, коллективом (опрос, самоанализ, наблюдение).
4. Практическая экспертиза педагогической деятельности воспитателя при прохождении аттестации
 | Зам. зав. по УВРнаставник |
| **3.**Информационная поддержка | 1. Создание условий в методическом кабинете для самостоятельной работы молодых педагогов с методической литературой и оргтехникой при подготовке к занятиям с детьми, мероприятиям с родителями, педагогическим советам, к занятиям в творческих группах и др.
2. Выставка методических материалов в помощь молодым педагогам для прохождения аттестации.
3. Выставка материалов из опыта работы педагогов с первой и высшей квалификационной категорий
 | Зам. зав. по УВР |

**3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом**

 Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

|  |
| --- |
| Формы работы с молодыми педагогами |
| ИРО, Управление образования и другие организации - партнеры | Уровень образовательной организации | Министерство образования и молодежной политики Свердловской области |
| 1.Курсы повышения квалификации. 2.Районные методические объединения. 3.Районные и областные семинары, конференции.4.Вебинары.5.Конкурсы профессионального мастерства. 6.Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах. | 1.Диалог, беседа. 2.Индивидуальная, групповая консультация. 3.Самоанализ собственной деятельности. 4.Обучающие семинары. 5.Практикумы. 6.Анкетирование, опрос. 7.Мастер-класс педагога наставника. 8.Взаимопосещения, открытые просмотры. 9.Анализ педагогических ситуаций. 10.Диссеминация опыта. 11.Деловая игра. 12.Круглый стол. 13.Конкурс профессионального мастерства. | 1. Аттестация |

**3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***№******п/п*** | ***Мероприятие*** | ***Деятельность******наставника*** | ***Ожидаемый******результат*** |
| **1 год** |
| 1. | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога | Подбор, разработка диагностических материалов.Осуществлениедиагностических процедур. | Индивидуальный план профессиональногостановления молодого педагога (далее – ИП) |
| 2. | Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации. | Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов.Составление рабочей программы.Обучение правилам ведения документации. | Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации. |
| 3. | Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом. | Создание на сайте ДОУ страницы для молодого педагога; организация общения посредством каналов электронной связи. | Возможность постоянного взаимодействия и общения. |
| 4. | Проектирование и анализ образовательной деятельности. | Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ.Практикумы по планированию каждого этапа НОД.Разработка инструментария для самостоятельного проектирования НОД. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе НОД. |
| 5. | 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. |
| 6. | Организация развивающей предметно-пространственнойсреды (РППС) в групповом помещении. | Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями. | РППС, соответствующая ФГОС ДО. |
| 7. | Формирование позитивного имиджа педагога | Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.Сборник методических рекомендаций.Практикумы по решению педагогических ситуаций | Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы. |
| 8. | Мониторинг профессионального роста молодого педагога. | Выбор диагностическихметодик. Осуществление мониторинга. | Коррекция ИП. |
| 9. | Определение технического задания | Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год) | Коррекция ИП. |
| 10. | Итоги реализации программы | Подготовка отчета наставника. |  |
| **2 год** |
| 1. | Моделирование воспитательного процесса в группе. | Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ееэффективности и др.) | Разработка рабочей программы. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2. | Моделирование досуговой воспитанников. культурно- деятельности | Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий. | Проведение развлечения,праздника на основании разработанного сценария. |
| 3. | Описание темы по самообразованию. | Оказание методическойпомощи наставником. | План работы по самообразованию. |
| 4. | Освоение современныхпедагогических технологий | Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов.Организация работыпедмастерской попроектированию НОД с использованием конкретных технологий. | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий. |
| 5. | Создание портфолио педагога. | Презентация портфолионаставника. | Наличие портфолиомолодого педагога. |
| 6. | Введение в процесс аттестации. | Изучение нормативныхдокументов по аттестации педагогических работников. | Подготовка кпрохождению аттестации. |
| 7. | Проектирование конспектов НОД в контексте требований ФГОС ДО. | Организация самостоятельного проектирования конспекта НОД. Видеосъемка НОД.Анализ и самоанализ НОД. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе НОД. |
| 8. | Мониторинг профессионального роста молодого педагога. | Выбор диагностическихметодик.Осуществление мониторинга. | Коррекция ИП. |
| 9. | Определение технического задания | Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы наследующий год) | Коррекция ИП. |
| 10. | Итоги реализации программы | Подготовка отчета наставника. |  |
| **3 год** |
| 1. | Освоение современныхпедагогических технологий | Планирование и организация мастер- классов наставника и других педагогов.Организация работы педмастерской поПроектированию НОД с использованием конкретных технологий. | Самостоятельно разработанные конспекты НОД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий. |
| 2. | Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам. | Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальныеобразовательные маршруты. |
| 3. | Проектирование конспектов НОД в контексте требований ФГОС ДО. | Организация самостоятельного проектирования конспекта НОД. Открытые показы.Анализ и самоанализ НОД. | Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе НОД |
| 4. | Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации. | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам. | Самостоятельно разработанная рабочая программа.Компетентность в оформлении документации. |
| 5. | Реализация культурно-досуговой деятельности. | Индивидуальное консультирование повозникающим вопросам. | Наличие самостоятельно разработанных сценариев. |
| 6. | Аттестация. | Консультирование по оформлению документов. | Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию. |
| 7. | Диссеминация педагогического опыта. | Оказание методической помощи в обобщении и презентациипедагогического опыта. | Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах,конференциях. |
| 8. | Мониторинг профессионального роста молодого педагога. | Выбор диагностических методик. Осуществлениемониторинга |  |
| 9. | Итоги реализации программы. | Подготовка отчетанаставника и молодого педагога. |  |

Приложение 1

### Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 14 «Юбилейный»

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

**профессионального становления молодого педагога в должности «воспитатель»**

(Ф.И.О. молодого педагога)

## на учебный год.

Педагог-наставник

(Ф.И.О. педагога)

20 г.

*Цель: Задачи:*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *Дата проведения (месяц, период)* | *Тема* | *Вопросы**для**обсуждения* | *Форма проведения* | *Ожидаемый результат* |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Приложение 2

## **Показатели системы оценки**

**профессиональной деятельности молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

 Приложение 3

## **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.

|  |  |
| --- | --- |
| *Вопрос* | *Оценка**(по шкале от 1 до 5)* |
| 1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков? |  |
| 2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог? |  |
| 3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний? |  |
| 4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков? |  |
| 5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству? |  |
| 6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога? |  |
| 7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого 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 |  |
| 8. 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 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 образовательной организации:

 Приложение 4

## **Анкеты для молодого педагога**

## **Вводная анкета**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
	* Да
	* Нет
	* Частично
2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?
	* в календарно-тематическом планировании
	* в составлении рабочей программы
	* в составлении перспективного планирования
	* в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
	* в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* + в проведении организованной образовательной деятельности
	+ в проведении педагогической диагностики
	+ в проведении культурно-досуговых мероприятий
	+ в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
	+ в проведении других мероприятий (укажите, каких)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* + в общении с коллегами, администрацией
	+ -в общении с воспитанниками
	+ в общении с родителями воспитанников
	+ другое (допишите)
1. Что представляет для вас наибольшую трудность?
	* целесообразно организовать рабочее пространство
	* формулировать цели, задачи
	* выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей непрерывной образовательной деятельности (НОД)
	* мотивировать деятельность воспитанников
	* формулировать вопросы проблемного характера
	* создавать проблемно-поисковые ситуации
	* подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
	* активизировать деятельность воспитанников в ходе НОД
	* организовывать сотрудничество между воспитанниками
	* организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
	* реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
	* развивать способности воспитанников
	* другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
	* cамообразованию
	* практико-ориентированному семинару
	* курсам повышения квалификации
	* мастер-классам
	* творческим лабораториям
	* индивидуальной помощи со стороны наставника
	* школе молодого педагога
	* другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
	* типы занятий, методика их подготовки и проведения
	* методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
	* приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
	* оценка достижений воспитанников, динамики развития
	* психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
	* урегулирование конфликтных ситуаций
	* формы работы с родителями
	* формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
	* другое (допишите)

 Продолжение приложения 4

## **Анкета для молодого педагога**

**для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашем учреждении адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:
	* каждый день;
	* один раз в неделю;
	* 2–3 раза в месяц;
	* вообще не встречались;
	* другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?
	* 3,5–2,5 часа в неделю;
	* 2–1,5 часа в неделю;
	* полчаса в неделю;
	* другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:
	* 30–70 процентов;
	* 60–40 процентов;
	* 70–30 процентов;
	* 80–20 процентов;
	* другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?
	* да, всегда;
	* нет, не всегда;
	* нет, никогда;
	* другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?
	* да, каждый раз после окончания задания;
	* да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
	* да, раз в месяц;
	* нет;
	* другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?
7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 5

### **Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога**

Молодой воспитатель:

(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.

**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***№*** | ***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 ООП ДО |  |  |  |
| 2 | Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые 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*** |
| 1 | Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана |  |  |  |
| 2 | Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия |  |  |  |
| 3 | Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО |  |  |  |
| 4 | Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками |  |  |  |
| 5 | Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО |  |  |  |
| 6 | Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества |  |  |  |
| 7 | Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним |  |  |  |
| ***Аналитические навыки*** |
| 1 | Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО |  |  |  |
| 2 | Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков |  |  |  |
| 3 | Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе |  |  |  |
| 4 | Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами |  |  |  |

**Вывод:**

обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы

полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на уровне.

**Рекомендации:** В дальнейшем