

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
Красночикийский детский сад «Сказка»

## **Программа**

По организации наставничества с молодыми педагогами  
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Сказка»  
на 2022 – 2023 учебный год

2022 год

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Содержание	Страница
Паспорт программы	3
<b>1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ</b>	5
Пояснительная записка	5
Актуальность.	5
Новизна	7
1.1. Цель и задачи программы	8
1.2. Содержание наставнической деятельности	8
1.3. Теоритические основы программы	10
<b>2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ</b>	13
2.1. Основные разделы содержания Программы	13
2.2. Условия реализации Программы	14
2.3. Требования к качествам педагога-наставника	14
2.4. Функции педагога-наставника	16
2.5. Условия назначения педагогов-наставников	16
2.6. Принципы работы педагогами	18
2.7. Этапы реализации Программы	19
2.8. Механизм реализации Программы	21
2.9. Формы работы с молодыми специалистами	22
2.10. Мониторинг и оценка результатов реализации программы по наставничеству	28
<b>3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ</b>	30
3.1. План работы	30
3.2. Методическое обеспечение программы	34
Приложение 1 «Роли педагогов-наставников»	35
Приложение 2 «Модели педагогического общения»	37
Приложение 3 «Анкета для педагога-наставника»	41
Приложение 4 «Анкета для молодого педагога»	42
Приложение 5 Анализ Программы по организации наставничества	43
Приложение 6 «Анкета куратора»	45
Приложение 7 «Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества»	47
Приложение 8 «Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)»	48
Приложение 9 «Памятка молодому педагогу»	49
Приложение 10 «Памятка наставнику»	50

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Наименование программы</p>	<p><b>«Программа наставничества воспитатель-воспитатель»:</b> целевая программа профессиональной подготовки и воспитания молодого специалиста через сотрудничество с наставниками.</p>
<p>Основание разработки Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Конституция Российской Федерации (от 12.12.1993г.)</li> <li>• Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями ФЗ от 31.12.2014г. №271).</li> <li>• Федеральный закон от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»</li> <li>• Приказ №270 от 24.03.2022г. «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».</li> <li>• Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обменом опытом между обучающимися».</li> <li>• Распоряжение правительства Забайкальского края от 30.06.2020 года № 191-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность».</li> </ul>
<p>Организация-исполнитель</p>	<p>Муниципальное дошкольное образовательное учреждение Красночикоийский детский сад «Сказка»</p>
<p>Адрес организации исполнителя, тел/факс</p>	<p>Забайкальский край, Красночикоийский район, с. Красный Чикой, ул. Жукова, 1. Тел 8(302 30)1-17-78</p>
<p>Вид программы</p>	<p>Социальная</p>
<p>Сроки реализации программы</p>	<p>2022– 2023гг., 1год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребностей в данной программе.</p>
<p>Цель программы</p>	<p>Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства ДОУ.</p>

<p>Задачи программы</p>	<p>1. Привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности.</p> <p>2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.</p> <p>3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты реализации Программы</p>	<p>– Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.</p> <p>– Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.</p> <p>– Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.</p> <p>– Совершенствование приемов, методов работы.</p> <p>– Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.</p> <p>– Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.</p>
<p>Система организации контроля за исполнением Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Заведующим и старшим воспитателем осуществляется общий контроль исполнения мероприятий Программы.</li> <li>• В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы наставничества представляются на итоговом педагогическом совете.</li> </ul>

# 1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

## Пояснительная записка

В настоящее время, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и усложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и ДОУ в новых условиях требует подготовки педагогов к работе с родителями.

Программа организации наставничества в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Буратино» – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Его главная направленность – оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

### Актуальность.

Одной из важнейших задач администрации дошкольного образовательного учреждения является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы наставничества.

Современному дошкольному учреждению нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ действительности и социально-

педагогических исследований, даже при достаточном уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форма работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Почти две трети выпускников вузов чувствуют себя дезадаптированными в новых для них условиях, не ощущают в себе потенциала для профессионального роста и развития карьеры. В такой ситуации развитие системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов.

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

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

•материально-

техническоеобеспечениеобразовательногопроцессасоответствуетсовременнымтребованиямипомогаетпедагогуреализоватьинновационныеподходы.

Вопрос организации перечисленных выше условий является актуальным и длянашего детского сада. Ежегодный количественный и качественный анализ составапедагогическогоколлективасвидетельствуетотом, чтокачественныехарактеристикиколлективавтечениепоследних двух лет меняются. Опытные,квалифицированныевоспитатели сбольшимстажемпрактическойработывдетскомсаду составляют минимальную частьпедагогов. Количество молодыхвоспитателей, стажпедагогическойработыкоторыхсоставляетот 0 до 5 лет-преобладает.

Возникаетобъективнаяпотребностьворганизациидифференцированнойметодическойработы в учреждении с учетом специфики базового образования,индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей молодогопедагога,наличияунегопрактическогоопытарботысдетьми.Организациянаставническойработысмолодымипедагогаминаправленана развитие у нихпознавательного интереса к профессии,освоению приемов работы с детьми и ихродителями,насодействиеростуегопрофессиональнойзначимости.

**Новизна** программызаключается в том, что в нейучтены современные требования профессионального стандарта (Приказ МинтрудаРоссии от 18.10.2013 №544) и требования ФГОС ДО к основным компетенциямпедагогическихработников(ПриказМинобразованияинаукиРФот17.10.2013г.

№1155;пункты3.2.5.;3.4.2.).Новизнаформиметодовработысмолодымипедагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредствомпривлеченияихсовместнойдеятельности,сопровождениявразличныхпрофессиональныхмероприятиях,конкурсахит.д.

Программа предназначена для педагогов-наставников, курирующих молодыхспециалистов.

РеализацияПрограммырассчитанана один учебныйгод.

## **Цель задачи программы**

Цель программы –

создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства ДОО.

Задачи программы:

1. Привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы.
5. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решений.
6. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.

## **Содержание наставнической деятельности**

направлена на:

- повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретения и совершенствования индивидуальных профессиональных навыков;
- оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и овладении трудовыми обязанностями посредством ознакомления молодого педагога с нормативно-правовой базой, педагогической документацией, традициями и принципами корпоративной культуры и профессиональной этики ДОО;
- помощь в организации педагогического самообразования (выбор методической темы, организация участия молодого педагога в работе МО, обсуждении открытых просмотров и т.д.);

- оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;
- развитие творческого потенциала молодых специалистов;
- мотивирование их к участию в инновационной деятельности; прослеживание динамики развития профессиональной деятельности каждого;
- создание условий для ознакомления педагогического коллектива с достижениями молодых воспитателей через организацию методических выставок, творческих отчетов, открытых мероприятий и т.д.

## **Теоретические основы программы**

### ***Нормативно-правовое обеспечение Программы:***

1. Конституция Российской Федерации
2. Трудовой кодекс Российской Федерации
3. Федеральный Закон от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
4. Приказ №270 от 24.03.2022г. «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».
5. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обменом опытом между обучающимися».
6. Распоряжение правительства Забайкальского края от 30.06.2020 года № 191-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
7. Приказ Минобрнауки РФ от 17.10.2013г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».

### ***Методологическая основа Программы:***

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова.

Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализ деятельности и молодого педагога в процессе его социально-профессионального становления – работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой.

### ***Теоретическими основами программы являются:***

- теория личностно-ориентированного педагогического образования (Е.В. Бондаревская, В.В. Сериков, И.С. Якиманская);

- положение о компетентностном подходе (А.В.Хуторской, И.А.Зимняя);
- идеокомплексном подходе к организации методической работе в ДООУ (К.Ю.Белая, Л.М.Волобуева, В.М.Лизинский, Л.В.Поздняки др.);

**Ключевые понятия:**

**Наставничество**–

универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Программа наставничества**– комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый**–

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

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом, навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Молодой специалист**–

выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения.

**Малоопытный воспитатель**–

человек, имеющий педагогическое образование, или студент заочного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или имеющий педагогический стаж по занимаемой должности до 3-х лет.

**Наставничество в ДООУ**– разновидность индивидуальной формы работы с молодыми педагогами, не имеющими стажа педагогической деятельности в ОУ или имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися

в дополнительной подготовке для проведения ОД в определённой группе.

## 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

**Основными разделами содержания Программы являются:**

- изучение готовности молодого специалиста к осуществлению педагогической деятельности;
- обеспечение благоприятной обстановки для более легкой адаптации молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника;
- повышение профессионального уровня начинающего педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- организация педагогического самообразования начинающего педагога в соответствии с уровнем его профессиональной компетентности.

Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации молодого специалиста занимает особую позицию. Дело в том, что содержание этой деятельности включает в себя все направления методической работы с кадрами, но дополняет их наполняет новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки молодому специалисту.

Преимущества помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации – работодателя. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и с окружающей адаптивной средой; приобретает

информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

### **Условия реализации Программы:**

- профессиональное становление начинающего воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, а помощь в его адаптации к условиям трудовой деятельности предусмотрена в системе методической работы ДОУ;

- максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки молодого специалиста в организации его педагогической работы, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя во всем коллективе ДОУ;

- соответствие материально-технического обеспечения образовательного процесса современным требованиям и возможность педагогу реализовать инновационные подходы.

### **Требования к качествам педагога -наставника**

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перебирать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

– во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

– во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник

ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога,получаетудовлетворениеотобщенияспедагогом-воспитанником;

– В-

третьих,настоящийнаставниквсегдадолженстремитьсяксамосовершенствованию;

– В-

четвертых,выполнениефункцийнаставникаможет(идолжно!)помочьвразвитиипедагогическойкарьеры,повышениегопедагогическойквалификации; способствуетросту доверия к нему в педагогическом коллективедошкольногообразовательногоучреждения;

–в-пятых,посколькунаставничествоноситсубъект субъектныйхарактер,педагогичнаставникимогутнетолькоделитьсясобственнымопытомсболеемолодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков иумений,осваиватьсовременные технологииобучения,стили профессиональнойдеятельностиит.п.Главное–быть открытымдляпедагогическихинноваций!

ВыборнаставниковдлямолодыхспециалистовосуществлялсявДООУвсоответствии исследующимитребованиями:

1. Компетентности опытивсфереработыслюдьми впедагогическойсреде.
2. Знание особенностей своегодошкольногообразовательного учреждения,характерамежличностныхотношений,существующихвпедагогическомколлективе.
3. Наставник–человек, пользующийся доверием руководства и коллег поработе,признанныйвсеми«профессионал».
4. Умениеэффективноорганизовыватьобщение,пониматьдругогочеловека, приниматьчужиепозиции,ценитьчужиечувства.
5. Способностьнестандартно,творческиорганизовыватьпроцесснаставническойподдержки,предоставлятьобучающемусяпростордлясамостоятельнойдеятельности.
6. Педагогическаярефлексия– способностьксамоанализу;желаниесамосовершенствоваться,расширятьсвойкругозор.



## **Функции педагога-наставника**

1. Наставник определяет цель своей наставнической деятельности на основе требований и потребностей дошкольного образовательного учреждения и молодого специалиста в этой сфере педагогической практики.
2. Наставник разрабатывает и предлагает оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.
3. Наставник устанавливает положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предлагает конструктивные формы и методы взаимодействия.
4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль деятельности своего подопечного.
5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством дошкольного образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.
6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

## **Условия назначения педагогов-наставников**

### **Назначение педагогов-**

наставников осуществляет администрация дошкольного учреждения, опираясь на рекомендации психолога о возможности формирования пары «наставник – подопечный» на основе их психологической совместимости, выявленной с помощью тестирования. При этом учитывается мнение молодого специалиста. Кроме того, при назначении наставника учитываются следующие показатели:

- место жительства: хорошо, если наставник и молодой специалист проживают недалеко друг от друга, общение в неформальной обстановке способствует качеству педагогической деятельности;

- общность интересов: если наставник и подопечный проявляют интерес к одним и тем же вещам, имеют одинаковые хобби, это превращает их в сплоченную пару единомышленников;

- общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставник незаинтересован в ее разрешении, если эта проблема «не его конек», педагогическая помощь не будет эффективной.

## Принципы работы педагогами

Организация работы педагогами реализуется по следующим принципам:

Конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого специалиста, малоопытного воспитателя

Соблюдение педагогического такта, специфичность которого заключается в том, что он выступает: мерой профессионального поведения педагога, его действий, поступков; построения рационального общения наставник – молодой специалист, малоопытный воспитатель; Мер

Взаимный интерес к наставничеству

Необходимо обоюдное согласие наставника и молодого специалиста, малоопытного воспитателя, т.е. осуществляется свободный выбор наставника и обучаемого, учитывается их взаимный интерес

Добровольность

Подбор наставника осуществляется с позиций совместимости педагогов, что обязывает администрацию учитывать обязанности обеих сотрудничающих сторон, таким образом, соблюдается принцип добровольности.

## Этапы реализации Программы

Программа реализуется в три этапа:

**1 этап. Организационный (прогностический):** определение целей взаимодействия, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

**Задачи этапа:** выявление профессиональных затруднений молодых педагогов в составе работы до 3-х лет; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами. Создание нормативно-правовой базы.

### Содержание этапа:

- создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве (приложение 1).
- система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов (приложение 2).
- проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений (приложение 3).
- составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами (приложение 4).

**2 этап. Содержательный (практический):** разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

**Задача этапа:** реализация основных положений Программы.

### Содержание этапа:

- организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве (приложение 1).
- реализация плана работы с молодыми педагогами.
- проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов.
- изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения

целостного видения деятельности молодого педагога;

- ведение персонифицированного методического паспорта (портфолио) молодого педагога.

**3 этап. Аналитический этап:** определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Задачи этапа:** подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

**Содержание этапа:**

- проведение мониторинга реализации этапов программы.
- изучение и обобщение накопленного материала.
- осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.
- формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

### **Характер реализации программы**

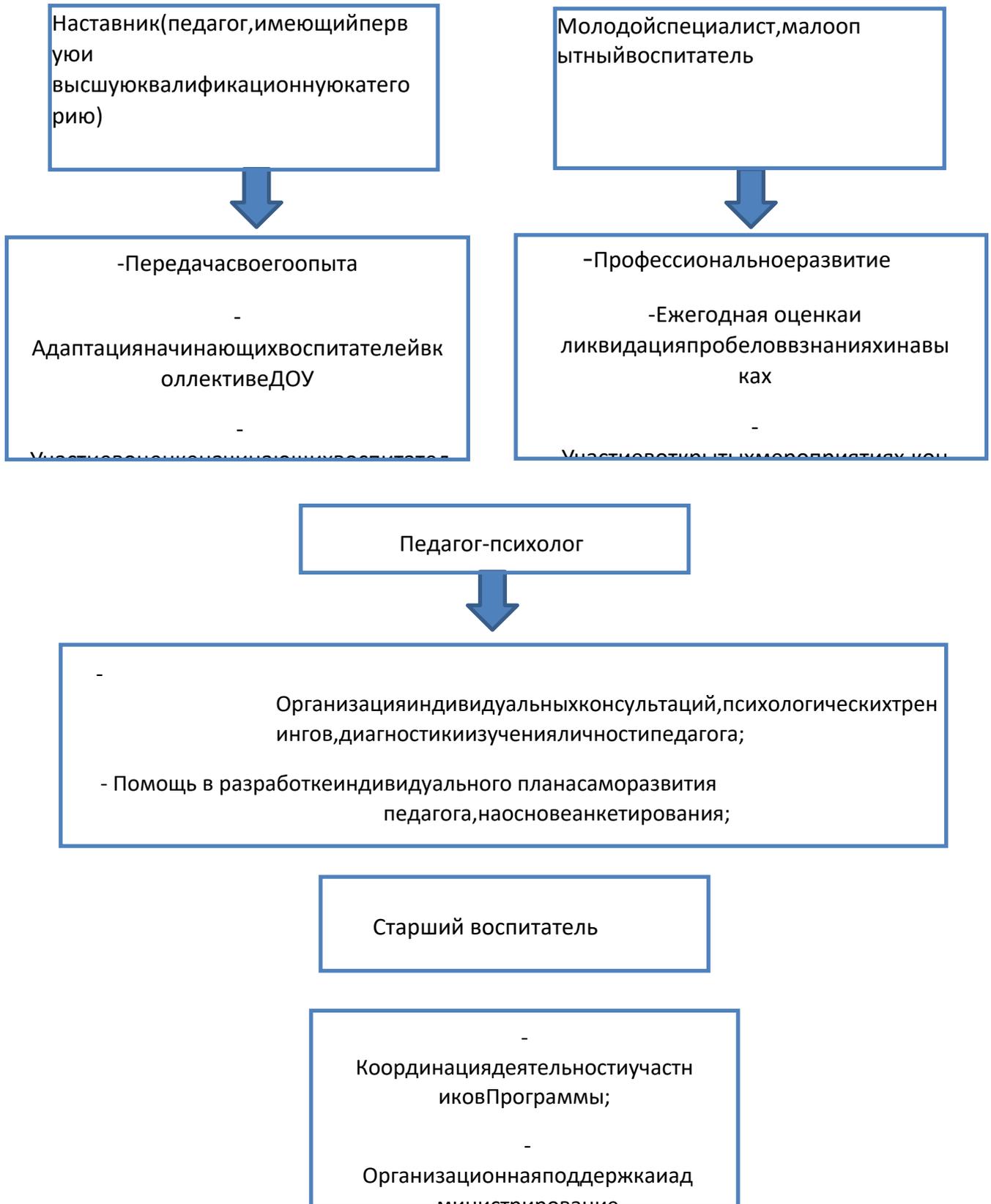
Характер реализации программы – **циклический**.

Этапы реализации программы повторяются циклами с учетом призыва новых молодых специалистов, потребностей молодых педагогов и выявленных их профессиональных затруднений.

# Механизм реализации Программы

Реализация программы рассчитана на один год.

Ключевые участники программы наставничества и их роли



## **Формы работы с молодыми специалистами**

Если в локальных актах образовательного учреждения зафиксирован фактор организации наставнической помощи молодым специалистам, то там должны быть оговорены формы этой работы. Желательно, чтобы в профессиональном становлении молодых учителей принимал участие весь педагогический коллектив школы, а не только закрепленные за ними учителя-наставники. Для этого не обязательно использовать все многообразие форм организации учебной деятельности. Рассмотрим некоторые из них.

### **1. ФОРМЫ КОЛЛЕКТИВНОЙ РАБОТЫ**

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам, к сожалению, редко используется в практике образовательных учреждений. Считается, что реально помочь молодому учителю можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности.

Однако у выпускников педвуза, впервые приступивших к работе по специальности, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог-наставник не в состоянии. Это – трудности адаптации в педагогическом коллективе. Поиск путей разрешения этих проблем является основной задачей коллективной работы с молодыми специалистами.

#### **Педагогический совет**

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники вуза впервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков.

Для администрации должно быть важно, как можно скорее стереть барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами». Можно заранее придумать и организовать небольшое театрализованное приветствие для молодых специалистов в кратком рассказе о традициях школы, о педагогах, их достижениях и т.п.

Также можно предоставить слово учителям, пришедшим на работу в школу год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент (желательно, чтобы рассказ получился юмористический или даже с легкой долей иронии) и поделились опытом их разрешения. Такая форма общения поможет новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

В дальнейшем педагогические советы можно использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых учителей (что необходимо знать при подборе пары «наставник – подопечный»). Для этого можно организовать с помощью психолога тестирование педагогического коллектива.

Также на педагогических советах можно организовывать мини-лекции, на которых своим опытом могли бы поделиться опытные учителя, групповые руководители, психологи, социальные педагоги и др. Такая форма работы позволит молодым учителям получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

### **Педагогический семинар**

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых учителей обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями учащихся; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах учителя вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутрисадовых конфликтов.

Наглядная педагогическая пропаганда. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетание различных видов наглядности. Это позволяет не только ознакомить молодых учителей с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию. Можно организовать для них посещения родительских собраний, групповых мероприятий, уроков опытных педагогов.

гов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы. Можно составить постоянно обновлять стенды типа «Для вас, молодые педагоги», «Воспитателям – одетых», содержащие информацию о повседневной жизни сада, его традициях текущей воспитательной работе.

### **«Круглый стол»**

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации педагога, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

### **Педагогические конференции**

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми воспитателями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкреплённые их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по

проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса в воспитании.

### **«День молодого педагога»**

Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе дошкольной организации в специально отведенный для этого день. В учреждениях обычно существует негласное правило: в первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своей группой, завоевывает авторитет, формирует

«Дисциплинарное пространство». В эти два месяца за его деятельность наблюдает педагог-наставник, а уже затем, в ноябре, его занятия, групповые формы работы с родителями, начинают проверять администрация.

«День молодого педагога» может стать эффективной формой контроля

работы начинающего педагога. Желательно, чтобы был разработан специальный ритуал посвящения новичков в воспитателя. Каждому из молодых воспитателей предлагается провести открытое занятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами.

На эти занятия приглашаются не только представители администрации учреждения и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других воспитателей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

## 2. ФОРМЫ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ.

### **Групповое консультирование**

Организуется наставниками для молодых воспитателей, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих учителей, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно.

Такая консультация имеет определенную, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, общение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

- установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми педагогами;
- психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;
- создание плана деятельности молодого педагога;
- осуществление этого плана;
- контроль и корректировка процесса;
- системный анализ ситуации.

Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности воспитателя.

я, оптимизация форм педагогического воздействия на воспитанников.

В цикле консультирования традиционно выделяются семь этапов:

1. Создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успех консультирования. Наставник должен всем своим видом убедить молодого специалиста, что он проявляет искренний интерес к проблеме и хочет помочь в ее разрешении.
2. Наставник задает наводящие вопросы, которые вызывают педагога на откровенность. Консультируемый высказывает все, что накопилось в душе.
3. Наставник должен глубоко проникнуть в суть проблемы, осмыслить сложившуюся ситуацию и увидеть в ней нечто положительное, чего не заметил его подопечный.
4. Консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой к нему обратился молодой педагог.
5. Не называя причины конфликта (проблемы), наставник должен попытаться подвести молодого педагога к пониманию этой причины.
6. Если консультируемый осознает причину своей проблемы, наставник должен ненавязчиво подсказать пути ее решения, так, чтобы молодой педагог был уверен, что он сам нашел решение.

Наставник должен подтвердить правильность догадки педагога (или скорректировать вариант решения проблемы) и закрепить мотивацию на выполнение принятого решения.

### **Групповые дискуссии**

В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми педагогами. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности группы»,

«Как решить проблему нерационального использования времени на занятии». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

### **Обзоры педагогической литературы**

Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации образовательно-воспитательного процесса в дошкольном учреждении.

В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

### **Деловые игры**

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

Конкретной, узконаправленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

Примерная структура игры такова:

- подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задачи игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;
- основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;
- заключительный этап, выражающийся в анализе результатов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать педагоги, профильные специалисты, социальные педагоги, психологи и др. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

## **3. ФОРМЫ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ**

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому педагогу. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять коррекцию и анализ эффективности взаимодействия

ия в паре «наставник – подопечный».

### **Индивидуальные консультации**

На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном положении и по определенным частным случаям.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходит в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых педагогов. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки воспитателя.

### **Практические занятия**

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых педагогов. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

## **Мониторинг и оценка результатов реализации программы по наставничеству**

Оценка качества процесса реализации Программы по наставничеству в МАДОУ направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованной в МАДОУ Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник – наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа (Приложение 5);

- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в ОО требованиям и принципам Целевой модели (Приложение 6);

Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется периодически 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно) (Приложение 7). Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельностью в ОО (Приложение 8). Мониторинг профессиональных достижений молодого педагога даёт возможность увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития

я, и создания наиболее благоприятных условий для развития его творческой деятельности. Выстроенная система методического сопровождения позволяет молодым специалистам легко и успешно пройти периода адаптации, найти свой стиль в работе, раскрыть творческий потенциал. Администрация ДОО приобретает компетентного (молодого) специалиста, способного осуществлять педагогическую деятельность в соответствии и предъявленными требованиями современной образовательной системы. Польза наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели будет являться реальной пользой для образовательного учреждения. Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-

первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам ДОО;

- во-

вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержке в педагогической практике ДОО;

- в-

третьих, формирование в ДОО такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых, малоопытных педагогов. Это самое ценное приобретение для ДОО, потому что на наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигается в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, малоопытным воспитателем, анализ индивидуального плана развития педагога. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Профессиональная компетентность» представляются на итоговом педагогическом совете.

### **3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ**

**План работы педагога-наставника на 2022-2023 учебный год**

*Цель:* Создания социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

*Задачи:*

- создать условия для адаптации молодого воспитателя в коллективе;
- 
- создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;
- обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
- способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

*Ожидаемые результаты:*

- Успешная адаптация начинающего педагога в учреждении;
  - 
  - Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
  - 
  - Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
  - Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- Использование в работе инновационных педагогических технологий.

<i>Планирование и организация работ</i>	<i>Работа с документацией</i>	<i>Контроль за деятельностью молодого специалиста</i>	<i>Формы и методы работы с молодым специалистом</i>	<i>Форма отчетности молодого специалиста</i>
<i>август</i>				

<p>Диагностика проблем педагога. Организационные вопросы. Изучение программ, пособий. Составление рабочей программы календарно-тематического планирования. Групповая документация.</p>	<p>Изучение нормативно-правовой базы ДОО (рабочая программа, рабочая программа воспитателя, учебный план, план работы ДОО на 2022-2023 уч. год).</p>	<p>Оформление групповой документации. Оформление календарно-тематического планирования. Проверка выполнения программы.</p>	<p>Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Практическое занятие «Ведение групповой документации»</p>	<p>Оформление групповой документации и составление календарно-тематического планирования</p>
--	--	--	---	--

<p>Собеседование.</p>	<p>Изучение документации по организации образовательной деятельности. (Календарно-тематический план (ежедневный), перспективный план, план работы по профилактике правонарушений)</p>		<p>Оформление рабочей программы</p>	
-----------------------	---	--	-------------------------------------	--

**сентябрь**

<p>Организация оценки индивидуального развития детей.</p>	<p>Изучение документации по образовательной деятельности. (Карты развития, мониторинг детей).</p>	<p>Создание диагностических (проблемных) ситуаций</p>	<p>Помощь молодому педагогу в проведении диагностического обследования детей. Мониторинг детского развития.</p>	<p>Карта развития, мониторинг детей</p>
---	---	---	---	---

**октябрь**

<p>Профессиональный рост педагога.</p>	<p>Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. Должностная инструкция воспитателя.</p>	<p>Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей, задачи, подбор литературы по теме самообразования. Курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.</p>	<p>Консультация по самообразованию. Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способами их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми</p>	<p>Составление плана по самообразованию. Запись на курсы повышения квалификации.</p>
--	--	--	--	--

**ноябрь**

Виды и организация режимных моментов в ДОО.	Изучение документации по организации образовательной деятельности. (табель посещаемости, утренний фильтр).	Посещение наставником режимных моментов в утренний отрезок времени. Организация утреннего приёма детей (общение с детьми родителями, индивидуальная работа и игровая деятельность) Ответы на вопросы молодого педагога.	Мастер - класс «Виды организации режимных моментов в ДОО». Просмотр молодым педагогом режимных моментов. Показ режимных моментов в игровой форме. Проверить ведение документации в группе	Методические рекомендации по организации и проведению режимных моментов.
---	--	---	---	--

<b>декабрь</b>				
Составление сетки организации образовательной деятельности.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО.	Посещение образовательной деятельности молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Взаимопосещение образовательной деятельности. Консультация «Организация образовательной деятельности».	Самоанализ образовательной деятельности
<b>январь</b>				
Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ. Документация по организации образовательной деятельности. (план работы с родителями, протоколы родительских собраний).	Организация совместных занятий, досугов родителями «Новогодние каникулы».	Помощь молодому педагогу в формировании родителей практических навыков воспитания. Родительская гостиная: «Чем как занять ребенка дома». Взаимопосещение родительского собрания.	Ведение документации
<b>февраль</b>				
Организация проектно исследовательской деятельности воспитанников.	Изучение технологии исследовательской деятельности	Просмотр наставником опытно экспериментальной деятельности в той половине дня. Давать детям возможность проводить эксперименты самостоятельно. Обобщать полученные действия путем результата.	Беседа. Проектная деятельность в ДОО как средство взаимодействия педагогов ДОО, детей и родителей.	Самоанализ устранения замечаний по факту просмотра.
<b>март</b>				

Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ технологий.	Изучение технологий социализации детей дошкольного возраста»	Анализ электронного портфолио наставника. Ознакомление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио.	Мастер-класс. Показ наставником мероприятия «Рефлексивный круг». Проверить ведение документации в группе.	Заполнение документации
<b>апрель</b>				
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Изучение санитарных норм и правил	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Организация самостоятельной деятельности детей.	Консультация по организации предметно-развивающей среды в группе.	Создание в группе РППС
<b>май</b>				
Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. Оформление и заполнение отчетной документации.	Помощь в проведении мониторинга. Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год. Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником.	Заполнение индивидуальных образовательных маршрутов. Помощь молодому педагогу в составлении плана работы на летний период. Советы по организации планирования и работы в летний период.	Отчет о результатах наставнической работы, собеседование по итогам за год. Самоанализ, устранение замечаний

## Методическое обеспечение программы

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М. 2007.
2. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.
3. Вершловский С.Г. Дошкольное учреждение молодого учителя: Методические рекомендации Л., 1987. – 88с.
4. Закаблущая Е. Молодой специалист наставник / Электронный ресурс.
5. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М., 2005. – С. 8-16.
6. Изучение профессиональной компетентности педагогов / Методич. Рекомендации. Калуга, 1994. – 39с.
7. Инновационное обучение: стратегия и практика / Под ред. В.Я. Лядис. – М., 1994. – 203с.
8. Кан-Калик В.А. Педагогическое творчество. М., 1990. – 149с.
9. Маслова Л.В., Крупина И.В. Становление профессионального мастера молодых учителей в процессе внутришкольной методической работы. Дошкольное учреждение. – 1999. – №5. – С. 6-8.
10. Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М.: Советская Россия, 1981.
11. Недвецкая М.Н. Кто поможет молодому педагогу? – М., 2005. – 55с.
12. Никишина И.В. Система методической работы в условиях реализации лично ориентированного подхода: учебно-методическое пособие. – Волгоград, 2003. 156с.
13. Рогачевская Л.С. Наставничество: история и современность. М.: Знание, 1982. – 63с.

Интернетресурсы:

<http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-olodymipedagogami-v-dou>  
<http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o->

## Роли педагогов-наставников

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута.

С учетом профессиональных потребностей молодого педагога можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

1. **«ПРОВОДНИК»**. Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений учреждения, рассказать о государственном общественном управлении образовательным учреждением. Наставник поможет молодому педагогу осознать свое место в системе ДОУ, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет более 80%.

2. **«ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ»**. Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого педагога атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет педагога от возможных проблем межличностного характера.

Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внеДОУ мероприятиях. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 60–80%.

3. **«КУМИР»**. Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого педагога. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения,

подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 40–60%.

4. **«КОНСУЛЬТАНТ»**. За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо, когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 30–40%.

5. **«КОНТРОЛЕР»**. В организованной таким образом наставнической поддержке молодой педагог самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п.

Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 10–30%

### Модели педагогического общения

Прежде чем приступить к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где педагог достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по специальности, он будет чувствовать себя свободнее, раскованнее, увереннее.

На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения молодого специалиста.

В плане обязательно должны быть указаны:

- основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным;
- цели задачи профессионального взаимодействия;
- этапы работы;
- основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;
- промежуточный и конечный результаты работы.

Цель педагогического общения педагога-наставника и его подопечного:

1. Развитие профессионально значимых качеств личности педагога, в которых.
2. Создание оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации.

Характерным признаком творческого подхода к процессу общения является гуманистическая позиция педагога, взгляд на партнера по общению с оптимистической гипотезой, наличие потребности в контактах, открытость общения, эмпатия и рефлексия в этом процессе.

Владение эмпатией и рефлексией является непременным условием продуктивности общения, важнейшим показателем овладения техникой общения. Считается, что низкий уровень развития эмпатии и рефлексии является одной из главных причин непродуктивной стандартизации поведения учителя, лежащий внутри самой личности. Эти внутренние причины в конечном итоге определяют

успехи или неуспех в деятельности конкретного учителя.

Придавая исключительное значение коммуникативным умениям педагога-наставника, в качестве необходимых для организации взаимодействия с молодыми учителями можно выделить:

- умения управлять поведением;
- умения адекватно моделировать личности других субъектов общения;
- умение «подать себя в общении» и т.п.

Говоря о педагогическом общении наставников и их подопечных, необходимо остановиться на понимании его как деятельности, включающей характерные

для коммуникации признаки: возникновение взаимоотношений, взаимодействие субъектов, их взаимовлияние, имеющие специфические черты, определяемые профессиональными задачами и целями, конкретной ситуацией педагогического процесса.

Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с молодыми педагогами, к которым должен стремиться педагог-наставник, можно считать следующие:

**Общение-коррекция.** Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении симптомов неблагоприятной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре.

Общение-коррекция требует от учителя-наставника знания психолого-педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

**Общение-поддержка.** Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому педагогу в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не может справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

**Общение-снятие психологических барьеров.** Этот тип общения

предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность во осуществлении и продолжении контактов.

### ***Правила общения молодым педагогом***

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

- ***Неприказывать.*** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми педагогами следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»
- ***Неугрожать.*** Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

• ***Непроповедовать.*** «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами

как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической

ситуации.

- **Не поучать.** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...»), «если бы Вы последовали примеру»).

• **Неподсказывать решения.** Наставник не должен «учить жизни» молодого педагога. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

- **Не выносить суждений.** Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых педагогов, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

• **Не оправдывать и не оправдываться.** Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели занятие не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого педагога.

- **Не ставить «диагноз».** «Вам нельзя работать в ДОУ, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого педагога и настроит его против наставника.

**Анкета для педагога-наставника**

1. Как вы понимаете значение слова «наставничество»?

---



---

2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника в общеобразовательном учреждении.

---



---

3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должно обладать педагог-наставник?

---



---

4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, надзиратель, планировщик, специалист по решению проблем, педагог? (подчеркнуть)

5. Готовы ли Вы в середине ночи ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект НОД?

6. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его? \_\_\_\_\_

7. Обладаете ли Вы даром сочувствия? \_\_\_\_\_

8. Какими людьми Вам не симпатичны? Перечислите негативные качества, которые Вас больше всего раздражают в человеке.

---



---

9. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере? \_\_\_\_\_

10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм? \_\_\_\_\_

Количество вопросов может варьироваться, но, как правило, 10 ответов – это минимум, который позволяет достаточной долей вероятности увидеть педагога задатки наставника.

**Анкета для молодого педагога**

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?

---

---

2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника? \_\_\_\_\_

3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими? \_\_\_\_\_

4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?

---

---

5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выпускников педагогического колледжа: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер».) \_\_\_\_\_

6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?

---

---

7. Какие качества наставника Вам могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность...?

---

---

8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?

---

---

9. Кто из членов педагогического коллектива ДОО оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?

---

---

10. Вы готовы учиться и совершенствоваться в своей профессиональной деятельности? \_\_\_\_\_

## Анализ Программы по организации наставничества

## Форма наставничества «педагог стажист – молодой педагог»

Факторы Позитивные Негативные	Факторы Позитивные Негативные	Факторы Позитивные Негативные
<b>Внутренние</b>	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</li> <li>– Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;</li> <li>– У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;</li> <li>– У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовать собственные профессиональные работы: статьи, исследования</li> <li>– Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</li> <li>– Участники Программы (%) отметили сокращение числа конфликтов с педагогическими сообществами благодаря Программе наставничества;</li> <li>– Эффективная система мотивации участников Программы;</li> <li>– Достаточность и понятность обучения наставников;</li> <li>– Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества;</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Значительная доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</li> <li>– Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО);</li> <li>– Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов педагогическими сообществами по итогам Программы наставничества;</li> <li>– Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;</li> <li>– Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;</li> <li>– Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором;</li> <li>– Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели задачи Целевой модели;</li> <li>– Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие;</li> <li>– Невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>– Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;</li> <li>– «Старение» педагогического корпуса ОО;</li> </ul>
<b>Внешние</b>	<p><b>Возможности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны</li> </ul>	<p><b>Угрозы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;</li> </ul>

	<p>Администрации города;</p> <p>–Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</p> <p>–Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</p> <p>–Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества;</p>	<p>–Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;</p> <p>– Миграционный отток квалифицированных педагогов;</p> <p>–Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в городе Когалыме;</p> <p>–Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</p> <p>–Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</p>
--	---	--



6.Адаптивность,динамичностьигибкость Программынаставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7.Понятностьалгоритмаотбора/выдвиженияна ставников,наставляемых икураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8.Наличиепонятныхформатов(длякуратора) повыстраиваниювзаимодействиянаставникаин аставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
9.Пониманиеформпоощренияимотивациинаст авниковинаставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10.Наличиеметодической поддержкиисопровожденияпроведенияпроба цииметодологиинаставничества(горячаялиния, возможностьполученияучастникапробации исчерпывающего ответанавопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11.Вдостаточномлиобъемепредоставлендоступ кнеобходимымресурсамдляпробацииметодол огиинаставничества(организационным, методическим, информационнымидр.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

**Показатели эффективности внедрения Программы  
по организации наставничества**

1. Доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов, работающих в образовательной организации).

2. Доля малоопытных педагогов, работающих в образовательной организации, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества малоопытных педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству малоопытных педагогов, работающих в образовательной организации).

3. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).

4. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный).

**Анкета оценки удовлетворенности Программой**

**наставничества(длянаставляемого)**

Показатели	Оценитереализациюпрограммывбаллах,где1-минимальныйбалл,10-максимальный											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1.1.Насколькокомфортнобылообщение с наставником?												
1.2.Насколькополезными/интереснымибылиличные встречи с наставником?												
1.3.Насколькополезными/интереснымибыли групповыевстречи?												
1.4.ОщущалилиВыподдержкунаставника?												
1.5.Насколькополезнабылапомощьнаставника?												
1.6.Насколькобылпонятенпланработы с наставником?												
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?												
1.8.Насколькобылопонятно,чтоотВасждет наставник?												
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместнойработой?												

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

---

3. Чего Вам не хватило в программе/или что хотелось бы изменить?

---

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?[да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?[да/нет]

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем?[да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе!**

### Памятка молодому педагогу

1. Приходите в группу за 15-20 минут раньше начала рабочего дня, убедитесь, всё ли готово к приему детей, хорошо ли расставлена мебель, подготовлены ли необходимые игрушки и пособия.

2. Не тратьте время на поиски страницы Вашего предмета в групповом журнале, если возможно, приготовьте досмены.

3. Начинайте день энергично. Работайте так, чтобы каждый воспитанник постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье – бич дисциплины.

4. Увлекайте детей интересными делами, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Держите в поле зрения всех детей. Особенно следите за теми, у кого поведение неустойчивое, кто затрудняется самостоятельно найти себе занятие. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок в процессе НОД.

5. Обращайтесь с советами, вопросами несколько чаще к тем детям, которые требуют особого внимания.

6. Заканчивайте день общей оценкой группы и отдельных воспитанников. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своей деятельности труда. Постарайтесь заметить положительное в деятельности не дисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и изнебольшие усилия.

7. Удерживайтесь от излишних замечаний.

8. При не дисциплинированности детей старайтесь обойтись без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к детям.

### Памятка наставнику

1. Вместе с начинающим педагогом глубоко проанализируйте рабочую программу и планы.

2. Помогите составить календарно-тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для каждой образовательной области, на его место в режиме дня (НОД, режимные моменты).

3. Оказывать помощь в подготовке к НОД, особенно в первом, к первой встрече с детьми. Наиболее трудные виды НОД разрабатывать вместе.

Продумайте открытые мероприятия для своего подопечного.

4. Вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия и т.п. для организации НОД и режимных моментов, для индивидуальной работы с детьми.

5. Посещать НОД и режимные моменты молодого педагога с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои НОД, совместно их обсуждать.

6. Помочь в подборе методической литературы для самообразования и в ее организации.

7. Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.

8. Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительное в работе.

9. Учитывать, не копировать, не надеяться на готовые разработки, а выработать собственный педагогический почерк

