

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 31 «Солнышко»  
Юридический адрес: 623507, Российская Федерация,  
Свердловская область, Богдановичский район, село Кунарское, улица Ленина, 15, тел. 8(34376)34-2-71  
Фактический адрес: 623507, Российская Федерация,  
Свердловская область, Богдановичский район, село Кунарское, улица Ленина, 15, тел. 8(34376)34-2-71  
e-mail: [mkdou31@uobgd.ru](mailto:mkdou31@uobgd.ru)  
сайт: [b31.tvoysadik.ru](http://b31.tvoysadik.ru)

Пояснительная записка

Содержание программы

Этапы реализации программы

Механизм реализации программы

**ПРИНЯТО**  
на заседании педагогического  
совета № \_\_\_\_\_ от «25» Мая 20 22 г.



## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДЕТСКИЙ САД № 31 «СОЛНЫШКО»  
(срок реализации: 1 учебный год)

с. Кунарское

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 31 «Солнышко»  
Юридический адрес: 623507, Российская Федерация,  
Свердловская область, Богдановичский район, село Кунарское, улица Ленина, 15, тел. 8(34376)34-2-71  
Фактический адрес: 623507, Российская Федерация,  
Свердловская область, Богдановичский район, село Кунарское, улица Ленина, 15, тел. 8(34376)34-2-71  
e-mail: [mkdou31@uobgd.ru](mailto:mkdou31@uobgd.ru)  
сайт: [b31.tvoysadik.ru](http://b31.tvoysadik.ru)

**ПРИНЯТО**  
на заседании педагогического  
совета № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**УТВЕРЖДАЮ:**  
заведующая МАДОУ детский сад № 31  
«Солнышко»  
\_\_\_\_\_  
Л.Л. Серебrenникова  
Приказ № \_\_\_\_\_  
от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДЕТСКИЙ САД № 31 «СОЛНЫШКО»  
(срок реализации: 1 учебный год)**

с. Кунарское

## **СОДЕРЖАНИЕ**

Пояснительная записка	3
Содержание программы	8
Этапы реализации программы	
Механизм реализации программы	
Приложения	

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

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

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. 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 руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

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

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

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

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

**Срок реализации программы:** 1 год.

**Цель программы:** Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

**Задачи программы:**

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

#### **Основные направления:**

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

#### **Условия эффективности работы:**

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 (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

#### **Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:**

1. консультирование (индивидуальное, групповое);

2. активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение НОД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

**Деятельность наставника:**

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Ожидаемые результаты:**

**Для молодого специалиста:**

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.

**Для наставника:**

1. Эффективный способ самореализации;
2. Повышение квалификации;
3. Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

**Для образовательной организации:**

1. Успешная адаптация молодых специалистов;
2. Повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

#### **Принципы наставничества:**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

#### **Основные термины:**

Наставничество – это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

Наставник – опытный сотрудник компании (учреждения), принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

Стажер – новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В ДОУ – это воспитатели которым, необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений;

Специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты.

Критерии отбора наставников – это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.



## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя: планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника – менее опытному.

Наставничество в МАДОУ детский сад № 31 «Солнышко» (далее - ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления молодого педагога включают:

1. Адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
2. Стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
3. Преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

В ДООУ можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа наставничества способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. Профессиональное самоопределение,
3. Творческая самореализация,
4. Проектирование профессиональной карьеры,
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

#### **Направления программы наставничества:**

**1. Профессионализация** - появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.

**2. Социализация** - появление новых качеств личности.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников – это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

### **КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ**

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	- стабильно высокие результаты образовательной деятельности - - отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание компьютерной программы
Профессионально важные качества личности	- умение обучать других - умение слушать - умение говорить (грамотная речь) - аккуратность, дисциплинированность - ответственность - ориентация на результат
Личные мотивы к наставничеству	- потребность в приобретении опыта управления людьми - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

Права наставника:

1. Включать с согласия заведующего ДОО (старшего воспитателя), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

2.Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия:

<b>Субъекты взаимодействия</b>	<b>Содержание взаимодействия</b>
Старший воспитатель – 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.

## **ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

**I. Подготовительный (адаптационный)** – выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

**II. Реализационный.**

**III. Итоговый.**

**I. Подготовительный этап** реализации программы включает в себя:

1. Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
2. Закрепление молодых специалистов за воспитателями – стажёрами.
3. Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
4. Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

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:

<b>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</b>	<b>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</b>	<b>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</b>
<i><b>Содержание и цели работы</b></i>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к

работы.		педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
<b>Формы работы</b>		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Открытые просмотры Анализ педагогических ситуаций и др.		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

**II этап. Реализационный** включает в себя:

1. Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой;

2. Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.

3. Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.

4. Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.

5. Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.

6. Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.

7. Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.

8. Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.

9. Самообразование молодых специалистов.

10. Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) – повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОО и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:



1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов – наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ДООУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.

2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.

3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.

4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).

5. Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.

6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.

7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.

8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.

9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.

10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.

11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.

12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная

программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).

### 13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

#### **Педагог-наставник:**

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

#### **Формы работы используемые в работе по наставничеству:**

наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

**Вывод:** система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДООУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

### **III этап реализации программы - итоговый** включает в себя.

1. Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
  - в образовательной организации
  - на муниципальном уровне
2. Анализ результатов работы на педагогическом совете.
3. Ежегодное подведение итогов работы.
4. Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

## **МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Реализация программы наставничества рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы наставничества представляются на итоговом педагогическом совете.

### **Заключение**

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;

- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;

- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;

- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;

- Оценка педагогического труда по результатам;

- Современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### ПРИЛОЖЕНИЕ 1

#### **План работы педагога-наставника на 2022-2023 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым специалистом**

**Цель:** Создание 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 адаптации 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.

Планирование и организация работы	Работа с документацией	Контроль за деятельностью молодого специалиста	Формы и методы работы с молодым специалистом	Форма отчетности молодого специалиста
<b>Сентябрь</b>				
<p>Организационные вопросы:                      Диагностика проблем педагога.                      Изучение программ, пособий, документации.                      Составление рабочей программы и календарно-тематического планирования.                      Ведение групповой документации.</p>	<p>Изучение нормативно-правовой базы ДОО (рабочая программа, рабочая программа воспитания, учебный план, план работы на 2022-2023 уч.год)                      Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования.                      Изучение документации по организации образовательной деятельности.                      (Календарно-тематический план (ежедневный), перспективный план, план работы по профилактике правонарушений )</p>	<p>Оформление групповой документации.                      Оформление календарно-тематического планирования.</p>	<p>Анкетирование: Профессиональные затруднения.                      Степень комфортности нахождения в коллективе.                      Практическое занятие. «Ведение групповой документации».</p>	<p>Оформление групповой документации.                      Составление календарно-тематического планирования</p>
<p>Организация оценки индивидуального развития детей.</p>	<p>Изучение документация по организации образовательной деятельности.                      (Карты развития,</p>	<p>Создание диагностических (проблемных) ситуаций.</p>	<p>Помощь молодому педагогу в проведении диагностического</p>	<p>Карта развития, мониторинга детей</p>

	мониторинга детей).		обследования детей Мониторинг детского развития.	
<b>Октябрь</b>				
Профессиональный рост педагога.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. Должностная инструкция воспитателя.	Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования. Курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы. Консультация по самообразованию. Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми		Составление плана по самообразованию. Запись на курсы повышения квалификации
<b>Ноябрь</b>				
Виды и организация режимных моментов в ДОО.	Изучение документация по организации образовательной деятельности. (табель посещаемости, утренний фильтр).	Посещение наставником режимных моментов в утренний отрезок времени. Организация утреннего приёма детей (общение с детьми и родителями, индивидуальная работа и игровая деятельность) Ответы на вопросы молодого педагога.	Мастер – класс «Виды и организация 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,	Взаимопосещение образовательной деятельности. Консультация «Организация образовательной	Самоанализ образовательной деятельности



		оказания методической помощи.	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 с родителями «Новогодние каникулы».	Помощь молодому педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания. Родительская гостиная: «Чем и как занять ребенка дома». Взаимопосещение родительского собрания.	Ведение документации
<b>Февраль</b>				
Организация проектно-исследовательской деятельности воспитанников.	Изучение технологии исследовательской деятельности Савенкова.А.И.	Просмотр наставником опытно-экспериментальной деятельности во второй 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, устранение замечаний по факту просмотра
<b>Март</b>				
Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ технологий.	Изучение технологии социализации детей дошкольного возраста» Гришаева Н.П.	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	Изучение санитарные	Обсуждение (принципы	Консультация по организации	Создание в группе РППС

предметно-пространственной среды в группе.	правила СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи"	построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Организация самостоятельно й деятельности детей.	предметно-развивающей среды в группе.	
<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, 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

## Приложение 2

### Индивидуальный план развития под руководством наставника Форма наставничества «Педагог-педагог»

Сведения	О молодом специалисте	О педагоге-наставнике
Ф.И.О.	Белокопытова ИринаСергеевна	Карп Ольга Петровна
Образование	1 курс педагогического колледжа г. Камышлов	Среднее специальное
Какое учебное заведение окончил	-	Педагогический колледж, г. Екатеринбург
Педагогический стаж	Молодой специалист	
Место работы	МАДОУ детский сад № 31 «Солнышко»	МАДОУ детский сад № 31 «Солнышко»
Должность	Воспитатель	Воспитатель
Предмет	Педагогического образования нет	Специальность ДО Квалификация «Воспитатель»
Учебная нагрузка	36,0ч	36,0ч
Группа	Первая младшая и вторая младшая	Подготовительная
Квалификационная категория	Без категории	Высшая категория



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868576077

Владелец Серебренникова Любовь Леонидовна

Действителен с 31.05.2022 по 31.05.2023