



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА  
НИЖНЕВАРТОВСКА ДЕТСКИЙ САД № 71 «РАДОСТЬ»**

23.09.2021 №ДС71-ВнПриказ-400

**ПРИКАЗ**

Об организации работы с молодыми педагогами  
МАДОУ г. Нижневартовска ДС № 71 «Радость»  
в 2021-2022 учебном году

В целях оказания помощи молодым педагогам и педагогам, имеющим педагогический стаж работы в дошкольном образовании до трех лет, в их профессиональном становлении, профессиональной адаптации, на основании решения педагогического совета № 1 от 23.09.2021г.,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Организовать работу с молодыми педагогами и педагогами, имеющими стаж работы в дошкольном образовании до трех лет в МАДОУ г. Нижневартовска ДС №71 «Радость» (далее по тексту – учреждение) в 2021-2022 учебном году.
2. Назначить ответственным за организацию комплексной работы с молодыми педагогами заведующего методическим отделом Боголюбову М.А.
3. Утвердить персональный состав педагогов - наставников и молодых педагогов:

№ п/п	Ф. И.О наставника	Должность наставника	Ф. И.О молодого педагога	Должность молодого педагога
1.	Давыденко А.Д	воспитатель	Ахатова И.Ф	воспитатель
2.	Гаврилова И.В.	воспитатель	Мельник Л.А	воспитатель
3.	Поднебесная Т.Г	воспитатель	Дегтерева А.А	воспитатель
4.	Никитина Н.А.	воспитатель	Максименко Э.Н	воспитатель
5.	Бурмистрова О.В	воспитатель	Ферзиллаева Т.А	воспитатель
6.	Аллабердина Г.М	воспитатель	Япрынцева А.А	воспитатель
7.	Догодова Н.В	воспитатель	Стрижова А.А	воспитатель

8.	Колесникова Е.С	старший воспитатель	Аллероева Л.Э	воспитатель
9.	Преймачук Л.Н.	воспитатель	Кочкина В.С	воспитатель
10.	Жидкова А.А	воспитатель	Тагирова Б.С	воспитатель
11.	Шевченко Э.Ф.	воспитатель	Бегишева Ю.Р.	воспитатель
12.	Чепкасова Г.Н	воспитатель	Сафронова Ю.В	воспитатель
13.	Ахметзялова И.Г	воспитатель	Мороз Э.Д	воспитатель
14.	Мухамадеева Л.А	инструктор по физической культуре	Метянина Е.В	инструктор по физической культуре
15.	Ухова Ю.А.	воспитатель	Реутова И.Н	воспитатель
16.	Степанова И.У Тарасова А.А	учитель - логопед	Бек И.В	учитель - логопед

4. Педагогам - наставникам совместно с молодыми педагогами:

4.1. в срок до 15.10.2021 разработать и представить на утверждение индивидуальный маршрут развития педагога (план работы).

4.2 ежеквартально предоставлять отчет о проделанной работе педагогическому сообществу на совещании педагогов.

5. Утвердить Положение о наставничестве в МАДОУ г. Нижневартовске ДС №71 «Радость» (Приложение 1)

6. Утвердить программу «Наставник» по организации наставничества с молодыми педагогами, педагогами имеющими стаж работы в дошкольном образовании до трех лет (Приложение 2).

7. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителей заведующего по ВМР: Зиятдинову Д. Н., Тарасенко О. С.

И.о. заведующего

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

О.С. Тарасенко

Сертификат  
0386C87000A9ADC4934E5F8D0DB97433E9  
Владелец Тарасенко Оксана Сергеевна  
Действителен с 20.09.2021 по 20.09.2022

Заместитель заведующего по ВМР

Зиятдинова Д.Н.

(Подпись)

Лист ознакомления с приказом № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г



**Положение  
о наставничестве в муниципальном автономном дошкольном образовательном  
учреждении города Нижневартовска детский сад №71 «Радость»**

**1. Общие положения.**

1.1. Положение о наставничестве (далее по тексту – Положение) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №71 «Радость» (далее по тексту - Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и регламентирует деятельность педагогов – наставников по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения.

1.2. Наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или с педагогами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения непрерывной образовательной деятельности в определенной группе.

**2. Цели и задачи наставничества.**

2.1. Цель наставничества - оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в Учреждении кадрового ядра.

2.2. Задачи наставничества:

- привить молодому педагогу интерес к педагогической деятельности и закрепить его в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления молодого педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодого педагога к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении.

**3. Организационные основы наставничества.**

3.1. Работа с молодым (начинающим) специалистом ведется на основании приказа заведующего Учреждения.

3.2. Руководство деятельностью наставников в Учреждении осуществляет заместитель заведующего по ВМР (заведующий методическим отделом).

3.3. Отбор наставника ведется из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные показатели в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 (пяти) лет.

3.4. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более 2 (двух) подшефных педагогов.

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на Педагогическом совете, утверждаются приказом заведующего Учреждения.

3.6. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен по рекомендации Педагогического совета, приказом заведующего Учреждения с указанием срока наставничества. Наставник прикрепляется к молодому педагогу, на срок не менее 1 (одного) года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее 1 месяца с момента назначения молодого педагога на должность.

3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий работников Учреждения:

- педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в Учреждении;
- педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более 3 (трех) лет;
- педагогов, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе (по определенной тематике).

3.8. Замена наставника производится приказом заведующего Учреждения в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого педагога или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и молодого педагога.

3.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является:

- качественное выполнение молодым педагогом должностных обязанностей в период наставничества;
- активное участие молодого педагога в жизни Учреждения, выступления на методических мероприятиях Учреждения, на методических мероприятиях муниципального, регионального уровней.
- участие молодого педагога в конкурсе профессионального мастерства различного уровня.

#### **4. Обязанности педагога-наставника.**

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности;

4.2. Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого педагога;
- отношение молодого педагога, к проведению образовательной деятельности, коллективу Учреждения, воспитанникам и их родителям;
- его увлечения, наклонности, круг досугового общения;

4.3. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны и безопасности труда).

4.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом, НОД, режимных моментов и совместных мероприятий с детьми;

4.5. Разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления (план работы); давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

4.6. Оказывать молодому педагогу, индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения НОД, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

4.7. Развивать положительные качества молодого педагога, корректировать его поведение в детском саду, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.9. Предоставлять ежеквартально заместителю заведующего по ВМР отчет о процессе адаптации молодого педагога, результатах его труда.

4.10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.

### **5. Права педагога-наставника.**

5.1. С согласия заместителя заведующего по ВМР подключать для дополнительного обучения молодого педагога, других работников Учреждения.

5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого педагога, как в устной, так и в письменной форме.

### **6. Обязанности молодого педагога.**

6.1. Изучать закон «Об образовании в РФ», нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности Учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности.

6.2. Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.

6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6.5. Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

### **7. Права молодого педагога.**

7.1. Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать профессиональную честь и достоинство.

7.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.4. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

7.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

7.6. Защищать свои интересы самостоятельно и через представителя, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.

7.7. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

### **8. Руководство работой наставника.**

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя заведующего по ВМР и заведующего Учреждения.

8.2. Заместитель заведующего по ВМР Учреждения обязан:

- представить назначенного молодого педагога, педагогам Учреждения, ознакомить с приказом о закреплении за ним наставника;

- создать необходимые условия для совместной работы молодого педагога, с закрепленным за ним наставником;

- посещать мероприятия, проводимые с детьми наставником и молодым педагогом;

- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми педагогами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
- определить меры поощрения педагога-наставника.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставника с молодыми педагогами, несет заместитель заведующего по ВМР.

Заместитель заведующего по ВМР обязан:

- рассмотреть индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставника и молодого педагога;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы педагога-наставника;
- заслушать и утвердить на заседании Педагогического совета отчеты молодого педагога, и наставника и представить их заведующему Учреждения.

## **9. Документы, регламентирующие наставничество.**

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставника, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ заведующего Учреждения об организации наставничества;
- перспективный план работы наставника;
- протоколы заседаний Педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;

9.2. По окончании срока наставничества молодой педагог, в течение 10 дней должен сдать заместителю по ВМР следующие документы:

- отчет молодого педагога о проделанной работе;
- план профессионального становления с оценкой наставника проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.

## **10. Заключительные положения.**

10.1. Дополнения, изменения в настоящее Положение могут вноситься педагогами учреждения, заведующим, заместителем заведующего по ВМР.

10.2. Дополнения, изменения в Положение принимаются на заседании педагогического совета и утверждаются руководителем дошкольного учреждения

**ПРОГРАММА «НАСТАВНИК»**  
**по организации наставничества с молодыми специалистами дошкольного**  
**учреждения**

**1. 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. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении 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.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество 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 педагога, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Становление молодого специалиста, его активной позиции это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.



Для педагога, который выбрал осознанно свою профессию материальная составляющая пусть важная, но не самая главная. На первом месте создание условий для самореализации личности педагога. Целенаправленная система мотивации молодого педагога, вовлечение в активную деятельность учреждения является мощным стимулом профессионального роста.

## **2. Цели и задачи наставничества**

**Цель наставничества** - Совершенствование условий для самовыражения, творчества, профессиональной индивидуальности молодых специалистов и внедрение в педагогическую практику инновационных методов, технологий через развитие профессиональной среды наставничества.

### **Задачи наставничества:**

1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации;
2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;
3. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
5. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

## **3. Ожидаемые результаты**

1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.
3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
4. Совершенствование приемов, методов работы.
5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

## **4. Методологическая основа Программы**

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые СИ. Архангельский, ГОК. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, ЮМ. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы БГ. Ананьева, Л.М. Митиной, АК. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социальнопрофессионального становления работы ТА. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, ЕИ. Рогов.

## **5. Сроки реализации Программы**

Срок реализации Программы — 1 год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

## **6. Этапы реализации Программы**

Программа реализуется в три этапа:

### **1 этап. Организационный «Руководство процессом»**

**Задачи этапа:** определение возможностей педагога, выявление профессиональных затруднений молодых педагогов со стажем 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 диагностического обследования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений (Приложение 3).
- Составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами (Приложение 4).

### Методы диагностики, применяемые в учреждении

Индивидуальная беседа	Непосредственное наблюдение	Анкетирование	Тестирование	Самоанализ деятельности	Опрос
-----------------------	-----------------------------	---------------	--------------	-------------------------	-------

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

### Педагоги

Имеют недостаточную практическую и теоретическую подготовку - 3 педагога	Имеют достаточную базу теоретических знаний, но не имеют практического навыка - 5 педагогов	Имеют высокий уровень профессионализма и компетентности, но не <b>знают</b> специфику работы - 1 педагог
--	---	--

Молодые воспитатели выделенных категорий могут иметь различные образовательные потребности. И в этой связи возникает объективная потребность в организации разноуровневой, дифференцированной методической работы в дошкольном учреждении.

После проведения обследования на каждого молодого педагога закрепленные тьюторы (наставники) разрабатывают индивидуальный маршрут «дорожную карту» развития на учебный год.

При составлении индивидуального маршрута, учитываются следующие факторы:

- ✓ уровень базового образования
- ✓ индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- ✓ уровень профессиональных потребностей педагога.

**Цель работы тьютора (наставника):** Сопровождения профессионального становления молодых специалистов посредством создания условий, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Построение индивидуального маршрута «дорожной карты» развития молодого педагога	Организация педагогической помощи и активизация методической и общественной работы молодого педагога		Организация досуга и обеспечение защиты трудовых прав молодого педагога
Информационная поддержка молодого педагога в образовательном пространстве учреждения		<b>Основные задачи работы тьютора (наставника)</b>	Формирование позитивного мнения о деятельности воспитателя, повышение престижа профессии воспитателя
Обеспечение адекватного партнерства	Раскрытие творческих способностей и лидерских качеств		Создание образовательной среды, соответствующей современным требованиям, предполагающую использование инновационных технологий

Критерием отбора тьюторов, является успешная педагогическая деятельность в должности педагога с высокими показателями эффективности, результативности Проекта.

Все тьюторы имеют индивидуальную папку, где фиксируются этапы работы реализации индивидуального маршрута, результаты усвоения того или иного материала, карты посещения мероприятий разного уровня и направления

### 2 этап. Внедренческий «Творческий поиск»

**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 портфолио молодого педагога.

### **3 этап. Аналитический «Руководство качеством»**

**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.

## **7. Характер реализации программы**

Характер реализации программы - **циклический**.

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

## **8. Содержание программы:**

### **1. Адаптация молодого педагога**

Реализация этой части программы предусматривает помощь начинающему педагогу в преодолении неизбежных профессиональных и психологических затруднений в процессе адаптации.



### **2. Методическое сопровождение молодого педагога в организации образовательного процесса**

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение молодыми педагогами нормативно-правовой базы, действующих государственных программ в области образования, знакомство с документацией образовательного учреждения; изучение вопросов составления рабочих программ, посещение уроков, проводимых учителями первой и высшей категории, с их последующим анализом и т.д. Важно научить начинающих педагогов правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса. Обращает на себя внимание значительный разрыв в интенсивности трудностей при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодых учителей организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание.

## **9. Условия эффективного наставничества**

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

- Взаимной заинтересованности сторон;
- Административного контроля за процессом наставничества;
- Подведением промежуточных результатов сотрудничества.

## **10. Основные формы, методы и виды индивидуальной работы наставника с молодым специалистом**

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

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

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

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

### **Традиционные формы работы**

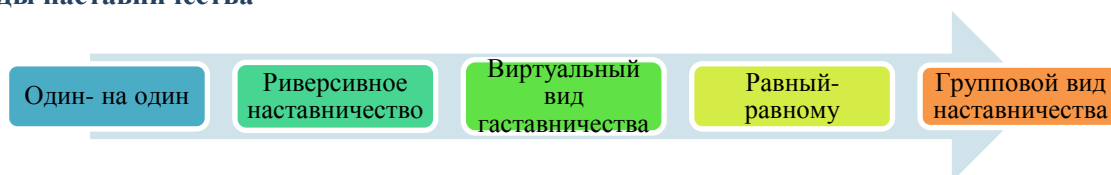
- Беседы
- Консультации
- Посещение и обсуждение занятий

### **Нетрадиционные формы работы**

- Психологические тренинги
- Творческие лаборатории
- Деловые игры
- Диспуты
- Конкурсы
- Круглые столы
- Презентация моделей занятий с детьми
- **Методический мост** – эта форма работы специально предназначена для обмена передовым педагогическим опытом, распространения инновационных технологий обучения и воспитания молодых педагогов тьюторами (наставниками). Одна из лучших форм, способствующая развитию практических навыков, творческого мышления, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики.
- **Метод кейсов.** Данная форма работы представляет собой технику обучения, при которой используется описание реальной ситуации. Молодые специалисты изучают ситуацию, разбираются в проблеме, изложенной в ситуации, а затем предлагают возможные пути решения и выбирают самый оптимальный путь выхода из проблемы.
- Педагогический аквариум- это ролевая игра, в которой принимают участие 2-3 человека, а остальные выступают в роли наблюдателей, что позволяет одним «проживать» ситуацию, а другим анализировать ее со стороны.
- **Митап** - встреча педагогов - единомышленников для обсуждения тех или иных вопросов в неформальной обстановке. Позволяет обмениваться мыслями, идеями и другой информацией.
- **Спич- сессия** - это обмен опытом в виде ярких, кратких, структурированных, запоминающихся выступлений (презентаций). Имеет несколько целей:
  - 1 - рассказать о замечательной идее - т.е. продать идею,
  - 2 - призыв к действию,
  - 3 -самопиар за счет представления вдохновляющей идеи, рассказа об интересных фактах или сведениях. Имеет жёсткую структуру и строиться из четких логических блоков.

- **Коуч- сессия** - процесс, направленный на достижение конкретно – осязаемого (измеримого) результата или поставленной цели. Коуч - сессия не учит, не формирует, не развивает, не дает советов, не предлагает готовых решений, она раскрывает внутренние ресурсы молодого воспитателя и направляет его мышление так, что тот сам находит ответы на свои вопросы и варианты решения проблем.

#### Виды наставничества



Самый распространенный вид наставничества, который применяется в учреждение – **«один – на один»** (традиционное наставничество). Между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к молодому педагогу, создавая комфортную обстановку для его развития.

✓ Наставник оперативно реагирует на отклонения в ходе подготовки специалиста, поощряет его достижения. Он передает свои знания и свой опыт, дает конструктивно – обратную связь и советы молодому воспитателю, как достичь успеха.

✓ Молодой педагог быстрее и легче осваивает новые функции, новые действия, новые роли, а тьютор может быстро оценить, насколько молодой воспитатель способен к дальнейшему профессиональному развитию.

Следующий вид наставничества, который имеет положительный результат, **реверсивное наставничество**. Этот вид позволил установить благоприятное взаимоотношение и взаимопонимание между высококвалифицированными профессионалами педагогами – стажистами и молодыми педагогами.

Еще один вид наставничества - **«равный – равному** (партнерское наставничество). При распределении педагогов по группам перед учебным годом, определяется следующая расстановка кадров:

✓ За одной группой закреплены 2 воспитателя, один из которых трудится в учреждении в течение года и имеет большой опыт, обладает знаниями и навыками совместной деятельности с детьми 3-4 лет, а другой воспитатель пришел из другого учреждения, где работал с такой же возрастной группой.

✓ Напарники младшей группы: один уже имеет годовалый опыт работы в данном учреждении и становится наставником, а другой специалист – бывший помощник воспитателя, только приступивший к выполнению обязанностей педагога дошкольного учреждения.

**Групповой вид наставничества**, когда один тьютор одновременно работает с 2 – 3 молодыми специалистами.

**Виртуальное наставничество**. Как правило, в учреждении тьюторы и молодые специалисты работают на разных группах, поэтому у них нет возможности часто встречаться лично.

Положительным моментом применения данного вида наставничества является:

✓ молодой педагог может обратиться к другим тьюторам с любым интересующим вопросом или помощью;

✓ молодой педагог может самостоятельно обращаться к тьютору за советом и получить ответ вне рабочего времени

✓ данный вид наставничества обеспечивает поддержку производительности и передачу неформализованных знаний, позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для получения разнообразной информации.

Приложение 1

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН наставничества

Ф.И.О. молодого специалиста \_\_\_\_\_  
Должность \_\_\_\_\_  
Отчетный период \_\_\_\_\_

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1.	Составление и утверждение индивидуального плана наставничества		
2.	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
5.	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста		
6.	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		
7.	Получение консультативной помощи в работе		
8.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи		
9.	Подготовка к аттестации молодого специалиста		
10.	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		
11.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

Приложение 2

**Отчет об итогах  
наставничества**

Молодой специалист \_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

Образование \_\_\_\_\_

Профессия (должность) \_\_\_\_\_

Периоды наставничества с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	

Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Рекомендации:

\_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_  
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен:

\_\_\_\_\_  
(подпись молодого специалиста)

Приложение 3

### Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
<b>Задачи</b>	1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.
<b>Виды комплексной оценки</b>	1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками) педагогическими и руководящими работниками). 2. Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).
<b>Компоненты комплексной оценки</b>	➤ нормативно-ориентированный; ➤ комплексной содержательно-целевой; ➤ оценки организационно - технологический; ➤ мотивационно-личностный; ➤ контрольно-диагностический; ➤ коррекционно-аналитический
<b>Критерии</b>	➤ реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; ➤ соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; ➤ создание образовательной среды; ➤ деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности; ➤ результативность образовательного процесса; ➤ коррекция педагогической деятельности
<b>Методы</b>	➤ изучение документов; ➤ анализ; ➤ самооценка, самоанализ; ➤ мониторинг;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ тестирование;</li> <li>➤ анкетирование;</li> <li>➤ беседа;</li> <li>➤ наблюдение;</li> <li>➤ контроль;</li> <li>➤ экспертиза</li> </ul>
<b>Уровни профессионализма</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ репродуктивный (технологический);</li> <li>➤ конструктивный (эвристический);</li> <li>➤ исследовательский (креативный)</li> </ul>
<b>Результаты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога; удовлетворение потребностей и ожидание всех участников образовательного процесса</li> </ul>

#### Приложение 4

##### **Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в творческой, инновационной работе.
11. Осуществление самовоспитания и самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения участников обучающихся, воспитанников.
15. Достижения молодого педагога (участие в образовательных событиях разного уровня)
16. Взаимодействие с внешней средой.
17. Включенность родителей обучающихся воспитанников в образовательный процесс.
18. Готовность к процедуре аттестации.



## ГОДОВОЙ ПЛАН НАСТАВНИЧЕСТВА

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
<b>Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.</b>	Изучение «Закона об образовании в РФ», документов Министерства образования, локальных актов ОУ, Составление календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога	Сентябрь
<b>Разработка индивидуального плана профессионального становления</b>	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях "Неделя успеха", работе методического объединения, занятия молодого педагога.	Сентябрь
<b>Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии</b>	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально- попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).	Октябрь
<b>Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства</b>	Педагог - наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики проведения занятий, наставник совместно с молодым педагогом готовят планы занятий, проговаривают каждый этап и элемент занятий, затем педагог проводит его в присутствии педагога - наставника, после занятий идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее	Ноябрь
<b>Имидж педагога</b>	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	Сентябрь
<b>Педагогическая ситуация</b>	Организация режимных моментов	Октябрь
<b>Копилка интересных занятий</b>	Составление методической разработки непосредственно образовательной деятельности молодым специалистом.	В течение года
<b>Самообразование воспитателя</b>	Выбор методической темы. Предложение примерных тем по самообразованию, проведение анализа планирование работы над методической темой.	В течение года
<b>Аттестация. Требования к квалификации</b>	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио педагога	В течение года
<b>Методическая выставка достижений молодого воспитателя</b>	Уровень профессионального молодого воспитателя - систематизация наработок профессиональной деятельности.	Конец учебного года

<b>Диагностика воспитанников</b>	Методика проведения обследования	
--------------------------------------	----------------------------------	--