# 

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ** |  |
| 1 | **Наименование программы** | Программа по организации наставничества в МБДОУ детского сада № 13 «Радуга» г.Ессентуки |
| 2 | **Цель** | Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении. |
| 3 | **Задачи** | 1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.  2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.  3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.  4. Сформировать умение теоретически обоснованно выбирать средства, методы и формы воспитательно- образовательной работы.  5. Сформировать умение определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их реализации.  6. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта. |
| 4 | **Сроки реализации** | 1 учебный год. |
| 5 | **Структура программы** | Паспорт программы  Пояснительная записка Содержание программы  Этапы реализации программы Механизм реализации Приложения |
| 6 | **Участники программы** | Заведующий ДОУ  Заместитель заведующего по УВР  Педагоги- стажисты (наставники)  Молодые специалисты (наставляемые) |
| 7 | **Ожидаемые результаты** | 1. Улучшено качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ за счет интереса молодых специалистов к педагогической деятельности.  2. Молодые специалисты адаптированы к профессиональному сообществу педагогов ДОУ.  3. Молодые специалисты самостоятельно выполняют возложенные обязанности с ориентиром на качественный воспитательно-образовательный процесс.  4. Молодые педагоги умеют качественно выбирать средства, формы и методы образовательной работы.  5. Молодые специалисты умеют четко формулировать свои педагогические задачи для успешной реализации ООПДО ДОУ.  6. Внедрены педагогические технологии, способствующие качественному результату педагогической работы  молодых педагогов. |

# ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

# В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. Несмотря на нехватку кадров, 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 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 ДОУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

# Программа наставничества МБДОУ детского сада №13 «Радуга» разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

# Актуальность: Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «Воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии.

# Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

# 1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;

# 2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;

# 3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

# В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален. Проблема: Недостаточно высокий уровень профессиональный компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования. Программа наставничества МБДОУ детского сада № 13 «Радуга» направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

# Цель: оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

# Задачи:

# 1.Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2.Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.

# 3.Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

# 4.Сформировать умение теоретически обоснованно выбирать средства, методы и формы воспитательно-образовательной работы.

# 5.Сформировать умение определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их реализации.

# 6.Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.

# Ожидаемый результат:

# 1.Улучшено качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ за счет интереса молодых специалистов к педагогической деятельности.

# 2.Молодые специалисты адаптированы к профессиональному сообществу педагогов ДОУ.

# 3.Молодые специалисты самостоятельно выполняют возложенные обязанности с ориентиром на качественный воспитательно-образовательный процесс.

# 4.Молодые педагоги умеют качественно выбирать средства, формы и методы образовательной работы.

# 5.Молодые специалисты умеют четко формулировать свои педагогические задачи для успешной реализации ООПДО ДОУ.

# 6.Внедрены педагогические технологии, способствующие качественному результату педагогической работы молодых педагогов.

# 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 (стажист) — опытный сотрудник 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 работнику и наставников — необходимых это совокупность требований, предъявляемых к 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 МБДОУ детский сад № 13 «Радуга» (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:

# -адаптацию (освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение автономности);

# -стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);

# -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 ДОУ 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.

# 

# 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.

# 

***Права наставника:***

Включать с согласия заведующего, заместителя заведующего по УВР, других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной формах.

**Этапы реализации программы**

I. Подготовительный

II. Реализационный.

III. Итоговый.

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

 Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.

 Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажерами.

 Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.

 Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

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

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

 Изучение теоретического основания и содержания программы дошкольного образования ДОУ.

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

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

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

 Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.

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

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

 Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.

 Самообразование молодых специалистов.

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 ДОУ 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 ДОУ, 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, учет 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 работ по наставничеству:*** наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение НОД, 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 ДОУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

**III этап реализации программы - итоговый включает в себя:**

• Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:

- в образовательной организации;

- на муниципальном уровне в рамках работы РМО.

• Анализ результатов работы на педагогическом совете.

• Ежегодное подведение итогов работы.

• 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.

# План работы наставника – педагога с молодым специалистом

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Содержание работы** | **Форма проведения** | | **Сроки** |
| 1. | Помощь в изучении федерального  закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ОО Оформление документации группы Мониторинг детского развития.  Знакомство с организацией и руководство сюжетно –  ролевыми играми детей. Роль игры в развитии дошкольников (изготовление дидактических игр). | Консультации и ответы на  интересующие вопросы. Подбор диагностического материала. | | Сентябрь |
| 2. | Оказание помощи в организации  качественной работы с документацией: изучение ООП учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, в плана по  самообразованию. Родительское собрание Моделирование  педагогических ситуаций  Определение методов работы с тяжело адаптирующимися детьми.  Создание благоприятного эмоционального климата в группе | Консультация, оказание  помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими  деятельность ОО. Помощь организации и проведении собрания, обсуждение собрания. | | Октябрь |
| 3. | Изучение методики проведения  образовательной деятельности , утренней гимнастики, гимнастики пробуждения, пальчиковой гимнастики,  артикуляционной гимнастики. Эффективное использование дидактического материала в работе. | Посещение молодым  специалистом образовательной деятельности и режимных моментов у наставника. | | Ноябрь |
| 4. | Просмотр конспекта и проведение  организованной образовательной  деятельности молодым специалистом Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.  Подготовка к новогодним мероприятиям. | Посещения образовательной  деятельности и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми и  родителями. | | Декабрь |
| 5. | Анализ педагогических ситуаций,  стилей педагогического общения с детьми. Углубленный  просмотр локальных документов ОО. | Дискуссия на тему: «Трудная  ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».  Знакомство с основными документами,  регламентирующими деятельность ОО. | | Январь |
| 6. | Основные проблемы в педагогической  деятельности молодого специалиста. Использование современных технологий в воспитательном  процессе. Использование современных здоровье сберегающих технологий. | Консультация, планирование,  обмен опытом, помощь наставника.  Консультация и ответы на интересующие вопросы. | | Февраль |
| 7. | Нетрадиционные  формы взаимодействия с родителями , участие молодого педагога в подготовке материала для родителей. | | Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для  родителей. | Март |
| 8. | Самостоятельная организация и  руководство сюжетно – ролевыми играми детей.  Просмотр развивающей предметно- пространственной среды по областям. Рекомендации по полонению развивающей среды в группе.  Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической  деятельности. | | Консультация наставника,  наблюдение за работой молодого  специалиста (совместной игровой деятельности).  Обсуждение и  консультирование молодого педагога по этой теме. | Апрель |
| 9. | Знакомство с мониторингом, изучение  методик проведение и обследования воспитанников. Подготовка к летне- оздоровительному периоду.  Проведение итогов работы. | | Консультация и ответы на  интересующие вопросы, оказание помощи.  Самоанализ молодого специалиста. | Май |
|  |  |  | |  |

**ПАМЯТКА ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

**«ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ И ОБЩЕНИЯ ВОСПИТАТЕЛЯ В ДОУ»**

**Старайтесь:**

Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.

Расти профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.

Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции. Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.

Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным. Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.

Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.

Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты – в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.

Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

**Помните:**

«Терпение – дар Неба». Обладающий терпением не унизится до раздражения.

Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.

Великая миссия женщины – нести в мир любовь, красоту и гармонию.

Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями.

Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.

Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.

Не скупитесь на похвалу.

Не создавайте конфликтных ситуаций.

Следите за внешностью и поведением.

Ваше отношение к работе, людям, предметам – образец для подражания. Воспитывая детей, стремитесь:

• Любить ребенка таким, каков он есть.

• Уважать в каждом ребенке личность.

• Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.

• Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.

• Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.

• Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.

• Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

**В детском саду запрещается:**

Кричать и наказывать детей.

Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение.

Приходить к детям с плохим настроением.

Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.

Оставлять детей одних.

Унижать ребенка.

**ТЕСТ ДЛЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЕГО ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)**

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

1. Поступление на работу в детский сад:

А. Не ищи зайца в бору – на опушке сидит. Б. Ехал к вам, да заехал к нам.

В. Попался, как ворона в суп.

2. Посвящение в должность воспитателя:

А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют. Б. Летать летаю, а сесть не дают.

В. Напишешь пером, что не вывезешь волом.

3. Первый самостоятельный опыт: А. Прежде веку не помрешь.

Б. Его пошли, да сам за ним иди. В. Как ступил, так и по уши в воду.

4. Отношение к наставничеству: А. Наука учит только умного.

Б. Болящий ожидает здравия даже до смерти.

В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.

5. Проведение занятий с детьми: А.

Не бьет стрела татарина.

Б. Учи других – и сам поймешь. В. Ехала кума неведомо куда.

6. Проведение режимных моментов: А. День в день, топор в день.

Б. Жив, жив Курилка.

В. Что ни хвать, то ерш, да еж.

7. Родительские собрания:

А. Не трудно сделать, да трудно задумать. Б. Первый блин комом.

В. Жаловался всем, да никто не слушает.

8. Участие в педагогических советах в ДОУ: А. Живет и эта песня для почину.

Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля.

В. Фасон дороже приклада.

9. Конец учебного года:

А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства. Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.

В. Вечер плач, а за утро радость.

**Ключ к тесту:**

Если у Вас преобладают ответы:

**"А"** – у Вас сформированы устойчивые представления о себе как "идеальном педагоге" (ка-ким бы Вы хотели стать), "потенциальном педагоге" (каким бы Вы могли стать) и "реальном педагоге" (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам уже учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности.

**"Б"** – у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и потенциальном педагоге. Вы привыкли учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности.

**"В"** – У Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной дея- тельности. Это приводит к неуверенности в своих силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя – педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется!

**Стрессоустойчивость:**

для ответов типа "А" – нормальная.

для ответов типа " Б" – неустойчивая.

для ответов типа "В" – свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии.

**ТЕСТ ДЛЯ ОПЫТНОГО ВОСПИТАТЕЛЯ НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО РАБОТЫ (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева).**

Отметьте, какие из пословиц русского народа, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности:

1. Воспитатель детского сада – это:

А. Добрая лошадка все свезет.

Б. Без матки пчелки – пропащие детки.

В. Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.

2. Педагогический коллектив – это:

А.В мире, что в море.

Б. У одной овечки да семь пастухов. В. Склеенная посуда два века живет.

3. Обучать детей – значит:

А. Что посеешь – то и пожнешь.

Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка. В.В дорогу идти – пятеры лапти сплести.

4. Воспитывать детей – значит:

А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет. Б. Перемелется – все мука будет.

В. Наказом воевода крепок.

5. Развивать детей – значит:

А. Сей день не без завтра.

Б. Высоко летаешь, да низко садишься.

В. Палка о двух концах.

6. Работа с родителями – это:

А. Бумага не купленная, письмо домашнее.

Б. В добрый час молвить, в худой промолчать. В. По способу пешего хождения.

**Ключ к тесту:**

Если у Вас преобладают ответы:

**"А"** – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской функций воспитателя. Следовательно, можно говорить о том, что Вы уже обладаете собственным, индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности. Преимущество Вашей работы в качестве наставника заключается в том, что Вы ориентированы на когнитивную практику работы с молодыми специалистами, т. е. способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание дидактического, "поучающего" стиля взаимодействия. Постарайтесь быть демократичнее!

**"Б"** – у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удается реализация научно- методической и воспитательной функций педагога. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы ориентированы на эмотивную и креативную практику работы с ними, т. е. способны оказать психологическую поддержка и продемонстрировать весь педагогический потенциал Вашего подопечного. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократического и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному может понадобиться и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

# "В" – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДОУ являются управленческая и социально-педагогическая. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы можете научить их усматривать педагогическую проблему в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1–2 ключевые составляющие проблемы), а также объединять свои усилия с другими специалистами ДОУ и родителями детей для достижения оптимальных результатов

Приложение №1.

План профессиональной адаптации нового педагога.

Ф.И.О.

Наставник:

План обучения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Дата | Планируемое мероприятие | Фактический результат | Ответственный |
| 1 неделя | 1. Ознакомительная экскурсия по образовательной организации |  | Зам.зав. по УВР |
| 2. Базовое обучение «Школа нового сотрудника» |  | Зам.зав. по УВР |

План введения в должность

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Дата | Планируемый результат | Фактический результат | Ответственный |
| 1 день | Знакомство сотрудника с группой:  - характеристика группы (сотрудники, режим, особенности контингента обучающихся);   * функции и задачи сотрудника; * должностные обязанности (по инструкции); * функции других сотрудников в группе; * правила внутреннего трудового распорядка; * правила техники безопасности; * порядок и критерии прохождения испытательного срока. |  | Заведующий |
| 1 день | Закрепление наставника за новым сотрудником |  | Руководитель |

План профессиональной адаптации

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Период стажировки | Место прохождения стажировки | Обсуждаемые темы на данном уровне | Ответственный |
| 1 неделя | Рабочее место | 1. Изучение стандартов качества работы педагога 2. Изучение регламентирующих законодательных документов. 3. Изучение правил работы с техническими средствами обучения 4. Практическая работа с обучающимися под руководством старшего воспитателя. | Зам.зав. по УВР |
| 2-5 неделя | Рабочее место | 1. Изучение образовательной программы (рабочей программы группы) 2. Изучение требований к оформлению группы/кабинета. | Зам.зав. по УВР /Наставник |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | 7. Практическое изучение навыков работы |  |
| 6-8 неделя | Рабочее место | 1. Практическая работа с техническими средствами обучения. 2. Изучение и заполнение отчетной документации 3. Изучение и выполнение работы по планированию деятельности. | Наставник |
| 9-12 неделя | Рабочее место | 1. Практическая работа с родителями (законными представителями) 2. Самостоятельная работа, согласно функциональным обязанностям, под контролем наставника | Наставник |

Контроль за выполнением плана

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Дата | Целевая задача | Фактический результат | Ответственный за проведение |
| 4  неделя | 1. Оценка теоретических знаний сотрудника (собеседование) |  | Зам.зав. по УВР |
| 8  неделя | 2. Оценка практических навыков сотрудника (решение педагогических кейсов, тест на знание основных нормативных документов) |  | Заведующий |
| 12  неделя | 3. Комплексная оценка, согласно профстандарту «Педагог» |  | Заведующий |

Оценка прохождения процесса адаптации

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Успешно прошел все мероприятия, хорошо адаптировался к должности и условиям труда | Прошел все  мероприятия, адаптировался к должности и условиям труда | Прошел не все мероприятия, слабо адаптировался к должности и условиям труда | Частично прошел мероприятия, не адаптировался к должности и условиям труда | |
| Зам.зав. по УВР |  |  |  |  | |
| Наставник |  |  |  |  | |
| Напарник (для воспитателей) |  |  |  |  | |
| Итоговый результат  Согласовано:  Заведующий Наставник Напарник | | | | |  |

Приложение №2

План профессиональной адаптации молодого специалиста

Сотрудник: Заведующий: Наставник:

План введения в должность МС (1 год)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Дата | Мероприятия | | Ответственный |
|  | Знакомство с организацией Традиции, структура. | * представить новому МС всех работающих сотрудников (ФИО, должность, участок работы и сфера ответственности, по каким вопросам может помочь на первом этапе работы и т.д.); * ознакомить с рабочими и подсобными помещениями группы. | Заведующий |
| 1-й день. | Должностные обязанности. | * провести беседу по должностной инструкции, проговорить все зоны ответственности, дать расписаться в инструкции; * дать копию должностной инструкции сотруднику; * рассказать о корпоративной этике и требованиях к внешнему виду. | Заведующий |
| 1-й день. | Рабочее место. Документы МС. | * показать рабочее место МС; * обеспечить необходимыми средствами труда; * объяснить, как пользоваться техническими средствами обучения, необходимыми в работе; * ознакомить с документами МС (рабочая программа, табель посещаемости, календарно-тематический план, информация о родителях); * ознакомить с системой мотивации. | Зам.зав. по УВР |
| 2-й день и далее в течение 3 мес. | Практическое задание. | * организовать изучение практических приемов работы; * изучение контингента обучающихся; * в конце рабочего дня подводить итоги. | Руководитель/ наставник |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 3-й день | Практическое задание: Изучение действующих требований санитарно- эпидемиологического законодательства | Распечатать полную информацию о действующих требованиях. Объяснить стажеру с помощью какого оборудования выполняются нормативы, в какой документации и каким способом фиксируются результаты выполнения.  Проконтролировать усвоения информации стажером, задавая контрольные  вопросы. | Руководитель/ наставник |
| 3-й день | Изучение политики защиты персональных данных и  информационной безопасности | Рассказать о требованиях по защите информации, действующих в организации. Проверить знания при выполнении кейсов. | Руководитель/ наставник |
| 4-й день | Практическое задание: Изучение информации о  режиме | Ознакомить с информацией о действующих режимах. Ознакомить с понятием  «гибкий режим». Проверить соблюдение сотрудником регламента деятельности. Познакомить с методикой работы педагога в основных режимных моментах. | Руководитель/ наставник |
| 5-й день | Ознакомить МС с контингентом обучающихся | Показать правила работы с педагогической диагностикой и составления индивидуальных образовательных маршрутов, | Руководитель/ наставник |
| 6-й, 7-й. | Изучение методики проведения прогулки | Правила безопасности, методика проведения прогулки, работа с инвентарем. | Наставник |
| 8-й день | Алгоритм рабочего дня. Контроль базовых навыков. | Закрепление алгоритма рабочего дня (система 1-2 смена). Просмотр открытых занятий и наблюдение за работой педагога с обучающимися.  После каждого просмотра наставник дает конструктивную обратную связь. Проверяет базовые навыки, определяет готовность МС к самостоятельной работе. | Наставник |
| 9 день, 10 день | Планирование деятельности | Подготовка календарно-тематического плана на 1 неделю. Анализ выполнения практического задания | Зам.зав. по УВР |
| 11-15 день | Работа с родителями | Методика проведения консультаций, оформление информационного родительского уголка и выставок, проведение родительского собрания, подготовки и проведения анкетирования родителей, ведение журнала учета консультаций | Наставник |
| 16-20 день | Взаимодействие со специалистами | Работа по подготовке и проведению праздничных мероприятий, участие в обсуждении сценария, ведение тетрадей связи со специалистами, замена специалиста, во время его длительного отсутствия, выполнение индивидуальной работы с обучающимися по заданиям специалистов | Наставник |
| 25 -30 день | Замена помощника | Знакомство с функционалом помощника воспитателя, санитарно- | Наставник |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | воспитателя | гигиеническими нормативами. Практикум по работе без помощника воспитателя. |  |
| 31-40 день | Подготовка обучающихся к конкурсам | Ознакомление с планом конкурсов детского сада и района. Знакомства с положением о конкурсе, требования к оформлению заявок, требованиям к  информированию родителей (законных представителей) и получению согласия на участие в конкурсах и соревнованиях. Медицинский допуск до участия в соревнованиях. | Наставник |
| 41-60 | Подготовка и проведение проектной деятельности | Ознакомление с требованиями к проектной деятельности, планирование и проведение недельного проекта. | Наставник |
| 60 - 80 | Подготовка к открытым мероприятиям, педагогическим советам | Планирование открытого мероприятия, требования к проведению открытого мероприятия. Анализ эффективности мероприятия. Требования к подачи заявки на проведение открытого мероприятия. Участие в педагогическом совете.  Подготовка выступления на педагогическом совете | Наставник / старший воспитатель |
| 81 - 100 | Практическое применение навыков публичного выступления (дети) | Подготовка и проведение досуга / праздника, в котором МС выступает в игровой роли | Наставник |
| 101-120 | Практическое применение навыков публичного выступления (родители) | Подготовка и выступление на родительском собрании | Наставник |
| 121-140 | Использование социальных сетей и электронной почты в профессиональной деятельности | Подготовка новости, сообщения о проведенном мероприятии, анонса мероприятия для официального сайта ДОО. Требования информационной безопасности. | Наставник |
| 141-170 | Посещение открытых мероприятий и мастер- классов | Знакомство с работой творческих групп района, определение зоны своих профессиональных интересов, планирование работы в творческой группе на будущий учебный год. | Наставник |
| 171-240 | Самостоятельная работа под руководством наставника | Самостоятельная работа педагога, включающая функционал планирования образовательной деятельности и индивидуализацию образовательного процесса, а также работу с родителями. Еженедельное собеседование (анализ достижений и затруднений). Подготовка портфолио для аттестации. | Наставник |

Показатели эффективности работы МС.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Месяц | Работа с обучающимися | Работа с родителями | Документирование образовательного процесса | Внешняя социальная активность |
| Сентябрь | Выполняет элементарные требования безопасности, владеет детским коллективом на начальном уровне, может проводить занятие по проверенному плану-конспекту (технологической карте), выполняет режим дня. | Отвечает на вопросы родителей, проявляет вежливость и такт в общении. | Умеет вести табель группы  Умеет заполнять диагностические карты и подсчитывать результаты анкетирования родителей. | - |
| Октябрь | Проводит самостоятельно занятия с обучающимися, проведена педагогическая диагностика не менее двух обучающихся, составлен индивидуальный образовательный маршрут. | Умеет писать объявления | Умеет оформлять план- конспект и технологическую карту Умеет заполнять индивидуальный образовательный маршрут | - |
| Ноябрь | Участвует в подготовке и проведении праздника для обучающихся.  Готовит обучающегося к конкурсу. | Умеет подбирать тематические материалы для консультации | Умеет оформлять календарно- тематическое планирование | Участвует в районной игре с обучающимися |
| Декабрь | Участвует в роли на празднике. | Умеет оформлять выставки и консультировать по подготовке к праздникам | Умеет оформлять проект. | Участвует в дистанционном конкурсе с обучающимся |
| Январь | Проводит самостоятельно недельный проект | Имеет опыт участия в детско-родительских  проектах | Умеет планировать культурную практику | Участвует в конкурсе детско- родительских проектов |
| Февраль | Проводит самостоятельно культурные практики | Имеет опыт проведения консультации для родителей | Умеет писать сценарий досуга | Готовит новости для сайта ДОО |
| Март | Самостоятельно проводит досуг. | Имеет опыт проведения  / участия в проведении | Умеет оформлять благодарности и | Проводит открытое мероприятие на район |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | родительского собрания | награждение участников конкурса |  |
| Апрель | Самостоятельно проводит соревнования (конкурс) | Имеет опыт составления рекомендаций для прогулки выходного дня. | Умеет оформлять допуск к соревнованиям | Готовит к публикации статью по итогам проведенного проекта |
| Май | Организует на прогулке длительные наблюдения за объектами живой природы | Имеет опыт  информирования родителей о результатах диагностики | Умеет планировать и оформлять целевые прогулки и экскурсии | Подает заявление в районную творческую группу  Выступает на педагогическом совете |
| Летний период | Проводит подвижные игры на открытом воздухе, осуществляет прием детей на улице, владеет методикой проведения закаливающих процедур | Имеет опыт адаптации родителей детей, поступивших в дежурный детский сад, к организационной культуре и укладу ДОО | Умеет писать рабочую программу педагога | Готовит портфолио для аттестации на 1 категорию |

Контроль: творческий отчет молодого специалиста и наставника на итоговом педагогическом совете.

Приложение №3

Таблица «Оценка эффективности программы наставничества»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Параметр оценки | Новый специалист | Молодой специалист | Итого | Данные предыдущих периодов | Динамика  % |
| % текучести в период испытательного срока по категории |  |  |  |  |  |
| Количество уволенных на испытательном сроке |  |  |  |  |  |
| Отлично прошли ПН |  |  |  |  |  |
| Хорошо прошли ПН |  |  |  |  |  |
| Удовлетворительно прошли ПН |  |  |  |  |  |
| Средний балл по оценке профессиональных знаний |  |  |  |  |  |
| Количество стажеров |  |  |  |  |  |
| Количество наставников |  |  |  |  |  |