

СОГЛАСОВАНО:
Начальник МКУ ЦОСО
Кожа Е.Ю.



УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий
МБДОУ ЦРР № 7 «Звездочка»
Ж.П. Левченко
Приказ № _____ от 01.11.2023



Программа наставничества «воспитатель - воспитатель» МБДОУ ЦРР №7 «Звёздочка»

2023 год

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа наставничества образовательной программы дошкольного образования
Форма наставничества	«педагог – педагог»
ФИО, должность наставников	Глубокая София Александровна - воспитатель
Сведения о наставнике: - педагогический стаж работы; - стаж наставнической деятельности; - информация об аттестации; - профессиональные достижения (награды (1-2самые значимые); - результативность участия в конкурсной деятельности (2-3 самые значимые); - дополнительные сведения (в случае необходимости обоснования назначения наставником)	- педагогический стаж работы: 23 лет - стаж наставнической деятельности: 0 лет - информация об аттестации: Высшая 24.02.2019 - профессиональные достижения: - почетная грамота Отдела образования города Лермонтов за высокий профессионализм, многолетний добросовестный труд и большой личный вклад в развитие образования 2023 год - результативность участия в конкурсной деятельности: Участие в муниципальном этапе конкурса профессионального мастерства «Детский сад года» в номинации «Лучший воспитатель образовательной организации» 2023 год.
ФИО, должность, педагогический стаж работы наставляемых	- Теренкова Алена Ивановна, воспитатель, стаж 3 месяца
Цель программы	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщение 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. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
Сроки и этапы реализации программы	1. этап - Подготовительный (сентябрь 2023 г.) Цель: Построение системы наставничества. 2. этап. Адаптационный (с октября по декабрь 2023) Цель: Создание максимально комфортных условий, при которых работник будет чувствовать себя успешным к своей профессиональной деятельности. Разработка программы адаптации. 3. этап. Проектировочный (основной) (январь 2024г. – апрель 2024г.) Цель: Корректировка профессиональных умений, выстраивание программы самосовершенствования работника. 4 этап. Контрольно-оценочный (май 2024г.) Цель: Проверка уровня профессиональной компетентности работника, определяет степени его готовности к выполнению

	своих функциональных обязанностей.
Сроки и этапы реализации программы	<p>1. этап - Подготовительный (сентябрь 2023 г.) Цель: Построение системы наставничества.</p> <p>2. этап. Адаптационный (с октября по декабрь 2023) Цель: Создание максимально комфортных условий, при которых работник будет чувствовать себя успешным к своей профессиональной деятельности. Разработка и реализация программы адаптации.</p> <p>3. этап. Проектировочный (основной) (январь 2024г. – апрель 2024г.) Цель: Корректировка профессиональных умений, выстраивание программы самосовершенствования работника.</p> <p>4. этап. Контрольно-оценочный (май 2024г.) Цель: Проверка уровня профессиональной компетентности работника, определяет степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.</p>
Ожидаемые результаты программы	<ul style="list-style-type: none"> - Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. - Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). - Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. - Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. - Адаптация и закрепление работников в образовательном учреждении. - Повышение профессиональной компетентности работника в вопросах педагогики и психологии. - Психологическая устойчивость работника, адаптированность к работе в условиях постоянной модернизации современного образования. - Повышение компетентности самих педагогов-наставников, повышение их профессионального статуса в образовательном учреждении.
Форма мониторинга результативности	<ul style="list-style-type: none"> – Анкетирование работников о степени удовлетворенности. – Отчет наставника о результатах работы по наставничеству за определенный период. – Количественный показатель участия работника в конкурсных мероприятиях. – Транслирование опыта педагогической деятельности.
	<ul style="list-style-type: none"> – Создание работником портфолио педагогических достижений. – Подготовка работника к Аттестации.

1. Общие положения

1.1. Настоящая программа наставничества сотрудников (молодых специалистов (при опыте работы от 0 до 3 лет), вновь принятых или переведенных на новые должности педагогических работников) МБДОУ ЦРР №7 «Звёздочка» (далее — Программа) разработана в соответствии с Положением о наставничестве (далее - работников) в МБДОУ ЦРР №7 «Звёздочка».

1.2. Важнейшим фактором, определяющим необходимость разработки и реализации Программы, является значимость социально-профессиональной адаптации сотрудников (молодых специалистов (при опыте работы от 0 до 3 лет), вновь принятых или переведенных на новые должности педагогических работников).

1.3. Программа направлена на повышение качества профессиональной деятельности сотрудников (молодых специалистов (при опыте работы от 0 до 3 лет), вновь принятых или переведенных на новые должности педагогических работников) и снижение текучести кадров, создание на образовательной программе дошкольного образования благоприятного социально-психологического климата.

2. Цель программы

Оказание помощи сотрудникам, молодым педагогам, вновь принятым или переведенным на новые должности педагогическим работникам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

3. Задачи программы

3.1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку сотрудникам, молодым педагогам, вновь принятым или переведенным на новые должности педагогическим работникам

3.2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.

3.3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

3.4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

4. Принципы программы

4.1. Приоритет жизни и здоровья работника, его прав на свободу развития, образования и самообразования.

4.2. Добровольность и заинтересованность участия в процедуре наставничества со стороны наставника и работника.

4.3. Поэтапность адаптации и развития профессионализма сотрудников.

4.4. Вовлечение работников в обеспечение безопасных условий труда, выполнение требований и норм профессиональной этики и правил внутреннего трудового распорядка.

4.5. Ответственность руководителя, членов администрации и наставника за процесс профессиональной и личностной адаптации работника.

5. Основные направления программы

Программой предусмотрена реализация скоординированных действий по следующим основным направлениям:

5.1. Психологические основы адаптации в образовательном учреждении:

– оперативное и целеустремленное преодоление неизбежных трудностей в процессе адаптации работника;

- принятие высокого социально-психологического статуса личности работника в педагогическом коллективе;

– успешность вхождения работника в новый коллектив, умение решать межличностные проблемы, принятие позиции равноправного члена коллектива.

5.2. Организация образовательно-воспитательного процесса:

– детальное изучение работниками ФГОС, компонентов основных образовательных программ;

– посещение работниками занятий, проводимых педагогами первой и высшей квалификационной категории, с их последующим анализом

– включение работников в воспитательно - обучающую работу;

5.3. Подготовка методической документации:

– изучение требований к составлению и структуре основной документации педагога;

– совместная разработка рабочих программ, в том числе авторских вариативных программ с учетом всех требований к их составлению;

- подготовка иной документации, сопровождающей образовательный процесс и деятельность педагога.

5.4. Методическое сопровождение работника:

– умение правильно ориентироваться в потоке методической информации при подготовке к образовательной деятельности;

– формирование потребности педагога систематически изучать имеющееся методическое сопровождение, грамотно его использовать с учетом индивидуальных особенностей воспитанников;

– формирование опыта создания собственных методических разработок.

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом. организацию всего цикла программы наставничества.
4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

● Формирование базы наставляемых:

✓ из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

● Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

7. Формы и методы работы с молодыми педагогами.

6.1. Работа с работниками носит:

– предварительно-профилактический характер с выявлением возможных трудностей работников;

– индивидуально-предупредительный характер, связанный с конкретной подготовкой к занятиям и различным мероприятиям;

– курирующий характер процесса деятельности педагога.

6.2. Основными формами работы с работниками являются:

- консультирование групповое и индивидуальное;
- анкетирование работника по выявлению основных трудностей, степени адаптированности в коллективе и удовлетворенности результатами собственного труда;
- совместная работа наставника и работника;
- привлечение работника к участию в активных формах по обмену опытом работы: семинарах, конкурсах, конференциях, практических занятиях, мастер-классах и т.д.;
- самостоятельная работа работника, а также его творческая деятельность;
- координирование деятельности работника со стороны наставника и руководства.

6.3. Срок реализации программы наставничества: 2 года, с возможностью продления по заключению наставника и согласию работника.

6.4. Основные предметные области в работе с работниками:

- учебный план – рабочая программа – календарно тематическое планирование;
- задачи ООД (образовательная, развивающая, воспитательная);
- методические требования к современному занятию;
- соответствие методов обучения формам организации занятия;
- соблюдение на занятии санитарно-гигиенических требований к обучению;
- основная документация;
- различные формы и методы организации свободной деятельности воспитанников;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения на образовательной программе дошкольного образования.

8. Основные мероприятия программы.

1 этап - Подготовительный

Цель: Построение системы наставничества.

Задачи:

- Определение целей и задач наставничества.
- Выбор наставников и утверждение для них молодых педагогов.
- Внедрение системы наставничества.
- Поддержка системы наставничества.

Мероприятия:

- Формулирование признаков, по которым выбираются кандидатуры наставников.
- Освещение круга обязанностей, направлений и условий работы кандидатам в наставники.
- Выбор вариантов взаимодействия.
- Подготовка информационных каналов и получение поддержки наиболее влиятельных, опытных педагогических работников.
- Выбор ответственного (назначение куратора наставнической деятельности на ОП ДО).
- Оформление документации, регламентирующей весь процесс.
- Разработка методических материалов по организации наставничества на ОП ДО.
- Повышение квалификации наставников.

2 этап. Адаптационный

Цель: Создание максимально комфортных условий, при которых работник будет чувствовать себя успешным к своей профессиональной деятельности. Разработка и реализация программы адаптации.

Задачи:

- Ознакомление со структурой и задачами ООП.
- Организация изучения нормативной правовой базы, должностных обязанностей и порядка их исполнения.
- Изучение нравственных и профессионально-этических основ педагогической деятельности.
- Ознакомление с порядком и особенностями ведения служебных документов, правилами работы со служебной информацией.
- Оказание помощи в процессе адаптации и преодолении профессиональных трудностей.
- Оказание помощи в процессе психофизической и социально-психической адаптации.

Мероприятия:

- Изучение нормативной документации в дошкольном образовании, структуры ООП, основных функций и задач.
- Изучение образовательных программ в дошкольном образовании.
- Информирование о правилах внутреннего распорядка работников и техники безопасности на рабочем месте.
- Знакомство с Федеральной образовательной программой
- Знакомство в основной образовательной программой детского сада.
- Знакомство с педагогической диагностикой (мониторинг)
- Помощь в планирование воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.
- Освещение проблем адаптации детей в ДОУ
- Изучение предметно-развивающей среды в ДОУ.
- Изучение требований к образовательным результатам по образовательным программам.
- Изучение СанПин (требования к организации образовательного процесса).
- Ознакомление с Кодексом этики и служебного поведения педагогических работников ОПДО.
- Изучение антикоррупционного законодательства и нормативных требований в области защиты персональных данных.
- Изучение системы электронного документооборота.
- Положения о ведении и разработке рабочих программ педагога.
- Изучение положения об аттестации и иных документов.
- Анализ профессиональных трудностей, с которыми столкнулся наставляемый сотрудник.
- Оказание помощи (методической, психологической и т. д.) в преодолении возникающих затруднений.
- Обнаружение пробелов в профессиональной деятельности, проблем психолого-педагогической адаптации и нахождение путей их устранения.
- Формирование уверенности в своем профессиональном росте.

3 этап. Проектировочный (основной)

Цель: Корректировка профессиональных умений, выстраивание программы самосовершенствования работника.

Задачи: Обеспечение непрерывности профессионального становления работника в сотрудничестве субъектов образовательного процесса.

Мероприятия:

- Составление плана работы наставника с работником, исходя из выявленных потребностей.
- Работа по теме самообразования, выстраивание индивидуальной траектории развития педагогической деятельности.
- Оказание методической помощи в становлении профессиональной компетентности работника.
- Организация посещений работником НОД педагогов первой и высшей квалификационной категорий, составление анализа просмотренных занятий.
- Разработка наставником совместно со старшим воспитателем рекомендаций, памяток для работника с целью координации его профессиональной деятельности.
- Разработка работником с наставником, конспектов занятий.
- Просмотр проводимых работником НОД и помощь наставника в построении образовательного процесса, составление наставником анализа посещаемых занятий.
- Анализ и консультирование работника относительно профилактики типичных ошибок в профессиональной деятельности.
- Совместная подготовка и проведение открытых мероприятий наставника и работника (развлечения, открытые занятия, мастер-классы, семинары).
- Профессиональная активность работника: подготовка, участие в конкурсах, конференциях, семинарах.
- Выявление потребности в обучении работника. Планирование, подбор, разработка программ обучения и развития работника.
- Обучение работника на курсах повышения квалификации.

4 этап. Контрольно-оценочный

Цель: Проверка уровня профессиональной компетентности работника, определяет степени его

готовности к выполнению своих функциональных обязанностей

Задачи:

- Оценка качества подготовки работников и результатов их деятельности.
- Определение качества подготовки наставников и процесса их обучения.
- Оценка качества процесса управления системой наставничества.

Мероприятия:

- Анкетирование работников о степени удовлетворенности.
- Отчет наставника о результатах работы по наставничеству за определенный период.
- Количественный показатель участия работника в конкурсных мероприятиях.
- Транслирование опыта педагогической деятельности.
- Создание работником собственной страницы на сайте ОПДО, портфолио педагогических достижений.
- Подготовка работника к Аттестации.

9. Планируемые результаты

- 8.1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- 8.2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- 8.3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- 8.4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
- 8.5. Адаптация и закрепление работников в образовательном учреждении.
- 8.6. Повышение профессиональной компетентности работника.
- 8.7. Психологическая устойчивость работника, адаптированность к работе в условиях постоянной модернизации современного образования.
- 8.8. Повышение компетентности сами педагогов-наставников, повышение их профессионального статуса в образовательном учреждении.

10. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом

<i>Организации - партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Министерств о образования</i>
1. Курсы повышения квалификации. 2. Окружные методические объединения. 3. Семинары, конференции, фестивали. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности 4. Практикумы. 5. Анкетирование, опрос. 6. Мастер-класс педагога наставника. 7. Взаимопосещения, открытые просмотры. 8. Анализ педагогических ситуаций. 9. Диссеминация опыта.	

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.

11. Глоссарий

В программе используются следующие понятия и термины.

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

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

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

Координатор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

12. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утверждённый приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 г. №1155
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

Приложение
План работы педагогов наставников с молодыми педагогами

№	Темы	Теоретические занятия	Практические занятия	Сроки
1	Анкетирование молодых педагогов	Собеседование с молодым специалистом. Основные проблемы начинающего педагога. Выбор наставников	Анкетирование –Профессионально-значимые качества педагога; экспресс-диагностика педагогической направленности педагогов. Практикум: учебный план – программа – календарно- тематическое планирование. Выбор темы самообразования. Посещение молодыми педагогами вводных занятий педагогов высшей и первой квалификационной категории	сентябрь 2023г
2	Нормативные документы в дошкольном образовании	Закон –Об образовании РФ; Конвенция о правах ребенка; ФГОС; Типовое положение ОДОУ; САНПиН	Задание 1: найти основные определения из Закона об образовании РФ, приемлемые дошкольному образованию Задание 2: разработать памятку для родителей о правах ребенка дошкольного возраста	сентябрь-октябрь 2023 г
3	Образовательные программы в дошкольном образовании	Понятия –комплексные и –парциальные программы; Обзор современных образовательных программ для детей дошкольного возраста (сообщение).	Задание 1: изготовить карточку:выбрать и выписать плюсы и минусы любой комплексной или –парциальной программы, выделить и подчеркнуть главные мысли; продумать и записать 3–4 вопроса по проблеме заметки. Карточку оформить на альбомном листе, подписать (№ группы, фамилия, имя, отчество воспитателя) – к занятию Практикум: организация посещения занятий молодого специалиста наставником с целью оказания ему методической помощи.	ноябрь 2023 г
4	Программа ФОП	Цели и задачи программы; основные ее разделы; особенности программы; принципы программы.	Практикум: обмен мнениями по текущим проблемам	декабрь 2023 г
5	Разделы ФОП	Выступление на педчase «Оснащение речевого уголка в группе»	Задание 1: выписать цель создания речевого уголка Задание 2: выписать требования к оборудованию уголка Задание 3: создать стандартного и нестандартного оборудования.	февраль 2024 г

6	Педагогическая диагностика в ДОУ	Понятие –диагностика. Задачи и направления педагогической диагностики. Этапы педагогической диагностики. Требования ФГОС. Мониторинг	Задание 1: разработать таблицу для занесения результатов диагностики детей на начало и конец учебного года Задание 2: выявить уровень культурно-гигиенических навыков у детей разных возрастных групп и оформить наблюдения документально. Задание 3: изучение документации по педагогической диагностике Задание 4: заполнение табличных форм по разделу программы «Мониторинг»	апрель 2024 г
7	Планирование воспитательно-образовательного процесса в ДОУ	Особенности планирования воспитательно-образовательного процесса в ДОУ. Виды планирования в ДОУ.	Творческое задание 1: написать плана работы по теме самообразования на месяц Задание 2: просмотр и анализ документации по планированию воспитательно-образовательного процесса в группах детей Практикум по заполнению маршрутного листа	июнь-август 2023 г
8	Проблемы адаптации детей в ДОУ	Понятие –адаптация, степени адаптации. Психические особенности детей в период адаптации. Формы и методы, облегчающие адаптивность детей в ДОУ	Задание 1: разработать –День легкой адаптации для детей своей группы	сентябрь 2023г
9	Информационно-методическое обеспечение	«Использование информационных технологий в повышении методической грамотности».	Практикум: поиск информации в глобальной сети Интернет по теме самообразования. Практикум: знакомство с документацией творчески работающих педагогов. Изучение методических разработок.	октябрь 2023 г
10.	Психолого-педагогическая культура воспитателя – основа гуманизации воспитательного процесса.		Практикум: Способы преодоления стресса».	ноябрь 2023г
11.	Предметно-развивающая среда в ДОУ	Понятие –предметно-развивающая среда»; Содержание предметно-развивающей среды для каждой возрастной группы	Задание 1: разработать и сделать предметы развивающей среды для своей возрастной группы в количестве 3-5 наименований. Презентовать на совещании	декабрь 2023 г
12.	Индивидуализация дошкольного образования	Понятие –индивидуализация по ФГОС	Задание 1: составить вопросы к беседе, игре с учетом личностно-ориентированного подхода	январь 2024 г

13	Организация проведения занятий в ДОУ	Виды занятий. Этапы занятия. Особенности составления конспектов для детей разного дошкольного возраста Самоанализ занятия, типы занятий, формы занятий.	Задание 1: разработать конспект занятия по любому разделу программы Задание 2: просмотр и анализ фрагментов занятий с детьми дошкольного возраста. Практикум: составление самоанализа занятия	
14.	Взаимодействие с семьями воспитанников	Основные направления работы ДОУ по повышению психолого-педагогической культуры родителей (консультация). Роль педагога в организации взаимодействия ДОУ с семьями воспитанников (обмен мнениями). Формы и методы изучения условий семейного воспитания ребенка (сообщение).	Задание 1: Практикум: разработка тестов и анкет для родителей воспитанников, обработка результатов анкетирования и тестирования Задание 2: алгоритм разработки рекомендаций для родителей	февраль 2024 г
15.	Организация проведения родительских собраний в ДОУ	Структура родительских собраний; Нетрадиционные формы проведения родительских собраний	Задание 1: презентация новых форм работы с родителями.	февраль 2024 г
16.	Принципы организации сюжетной игры в ДОУ	Актуальность сюжетной игры в дошкольном возрасте; Принципы и особенности организации сюжетной игры с дошкольниками	Задание 1: разработать памятку для воспитателя по особенностям организации сюжетной игры	март 2024 г
17.	Психическое развитие детей дошкольного возраста	Особенности психического развития детей второго, третьего, четвертого, пятого, шестого года жизни; Учет особенностей физического и нервно-психического развития детей дошкольного возраста в работе воспитателя детского сада (обмен мнениями).	Задание 1: составить психологический портрет детей своей группы с учетом выделения ярких психических особенностей данного возраста дошкольников Задание 2: составить психологический портрет своей возрастной группы	апрель 2024 г
18	Прогнозирование результатов педагогической деятельности воспитателя.	Подведение итогов работы методической пары педагог-педагогу		май 2024

План работы наставника с молодым педагогом / вновь принятым педагогом

на 2023/2024 учебный год

Наставник Глубокая София Александровна, воспитатель высшей квалификационной категории

(Ф.И.О., должность, категория)

Педагог Теренкова Алена Ивановна, воспитатель

(Ф.И.О., должность)

№ п/п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Результат	Отметка наставника
Раздел 1. Ознакомление с ООПДО, изучение нормативно-правовой базы				
Раздел 2. Изучение уровня профессионализма и деловых качеств педагога, выявление профессиональных затруднений				
Раздел 3. Оказание помощи в процессе адаптации к профессиональной деятельности и работе в коллективе, в преодолении профессиональных затруднений				
3.1. Оказание помощи в разработке учебно-планирующей документации				

3.2. Оказание консультативной помощи по вопросам мониторинга, разработки оценочного инструментария в освоении ООП дошкольниками.				
3.3. Оказание консультативной помощи в разработке учебно-методического обеспечения воспитательно - образовательного процесса.				
3.4. Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении НОД.				
3.5. Оказание помощи в разработке и реализации плана профессионального становления, самообразования.				
Раздел 4. Взаимодействие наставника и педагога				
4.1. Посещение и анализ занятий				
4.2. Совместная подготовка и участие наставника и наставляемого досуговых мероприятий, НОД, развлечений, праздников, семинарах, конференциях и др.				
4.3. Совместные публикации наставника и педагога				
Раздел 5. Оценка качества подготовки работников и результатов их деятельности.				

Отчёт о результатах работы по наставничеству

за 2023/2024 учебного года

Педагог Теренкова Алена Ивановна, воспитатель

(Ф.И.О., должность)

Образование высшее

Период наставничества с « » 2023г. по « » 2024 г.

Выполнены следующие мероприятия:

- 1) Посещено занятий, мероприятий;
- 2) Проведено консультаций, бесед;
- 3) Выполнено совместных мероприятий
- 4) Иное:

Оценка полученных результатов:

№ п/п	Показатель	Характеристика результата
1	Знание основных трудовых функций	
2	Владение профессиональными компетенциями	
3	Объём выполняемых должностных обязанностей	
4	Отношение к работе: дисциплинированность, работоспособность, инициативность	
5	Взаимоотношения с воспитанниками, коллегами, родителями, законными представителями.	
6	Степень комфортности пребывания работника в коллективе	
7	Мотивированность на профессиональное развитие и самосовершенствование	

Вывод

Рекомендации

Наставник /

подпись

Ф.И.О., должность

« » 20 г.

Ознакомлен /

подпись

Ф.И.О., должность

« » 20 г.