

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 2 «КУБАНОЧКА»
СТ. БРЮХОВЕЦКОЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
БРЮХОВЕЦКИЙ РАЙОН**

П Р И К А З

от 09.11.2022

№ 358 - ОД

ст-ца Брюховецкая

Об утверждении Программы наставничества для работы с молодыми педагогами «Лесенка успеха» и индивидуального плана работы педагогов-наставников с молодыми специалистами в МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка» на 2022-2023 учебный год

Во исполнении приказа МАДОУ ДМКВ № 2 «Кубаночка» от 31 октября 2022 года № 351-ОД «Об организации работы по наставничеству в МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка» на 2022-2023 учебный год» и в целях п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Программу наставничества для работы с молодыми педагогами «Лесенка успеха» муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 2 «Кубаночка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (приложение № 1).

2. Утвердить индивидуальные планы работы педагогов-наставников с молодыми специалистами в МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка» на 2022-2023 учебный год (приложение № 2).

3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

4. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Заведующий муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением детским садом комбинированного вида № 2 «Кубаночка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район
С приказом ознакомлены:

 Т.Н. Горбик

СОГЛАСОВАНА
протоколом заседания
педагогического совета
от 03.11.2022 г. № 5

УТВЕРЖДЕНА
приказом МАДОУ ДСКВ № 2
«Кубаночка»
от 09.11.2022 г. № 358 - ОД
заведующим



Т.Н. Горбик

ПРОГРАММА
наставничества для работы с молодыми педагогами
«Лесенка успеха» МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка»

2022 г.

Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	6
3.Содержание программы.....	7
3.1. Система работы с молодыми педагогами.....	7
3.2. Условия реализации программы наставничества.....	7
3.3. Принципы организации наставничества.....	8
3.4. Этапы реализации программы.....	8
3.5. Формы наставничества.....	10
3.6. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.....	11
3.7. Модели организации наставничества.....	11
3.8. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом.....	12
4. Механизм реализации программы.....	14
Приложение 1. Индивидуальный план работы педагога-наставника с молодым педагогом	15
Приложение 2. Анкета для молодого педагога 1.....	15
Приложение 3. Анкеты молодого педагога 2.....	18
Приложение 4. Анкета «Диагностика проблем педагога».....	19
Приложение 5. Анкета «Выявление способностей педагогов к развитию..	20
Приложение 6. Анкета «Самооценка воспитателя своих профессиональных умений и навыков».....	21
Приложение 7. «Диагностика профессиональных затруднений.....	22
Приложение 8. Самоанализ успешности воспитательно-образовательной работы	23
Приложение 9. «Показатели системы оценки профессиональной деятельности педагога.....	25
Приложение 10. Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы.....	26
Приложение 11. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога..	28
Приложение 12. Форма общего заключения о результатах индивидуального сопровождения.....	30
Приложение 13. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества.....	31

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами «Лесенка успеха» МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка»
Авторы	Л.Н. Кузеванова, Т.В. Кияшко
Организация исполнитель	МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка»
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	1 года (сентябрь 2022 г. – май 2024 г.)
Этапы реализации	1 этап – диагностический (сентябрь-октябрь 2022 г.) 2 этап – практический (октябрь 2022г.– май 2024 г.) 3 этап – аналитический (май 2024 г.)
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса (педагогами, детьми и их родителями)
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить управленческие, методические, информационные и другие условия для адаптации и эффективного включения в образовательный процесс молодых специалистов 2. Содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории 3. Познакомить педагогов с приоритетными направлениями и спецификой работы ДОО, педтехнологиями и методами, которые реализуются в ДОО; особенностями контингента воспитанников 4. Способствовать планированию карьерного роста молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня

Основные направления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса 2. Формирование навыка ведения педагогической документации 3. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации воспитательно - образовательного процесса 4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества
Условия эффективности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, их потребностей, затруднений 3. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения 4. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога 5. Сочетание теоретических и практических форм работы. 6. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией. 7. Анализ результатов работы.

Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none">1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями)3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности5. Адаптация и закрепление работников в образовательном учреждении6. Повышение профессиональной компетентности работника в вопросах педагогики и психологии7. Психологическая устойчивость педагога, адаптированность к работе в условиях постоянной модернизации современного образования8. Повышение компетентности самих педагогов-наставников, повышение их профессионального статуса в образовательном учреждении
-----------------------------	---

2. Пояснительная записка

В настоящее время, тема наставничества является актуальной в сфере образования, она проходит в указе президента РФ от 7 мая 2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и выступает, одной из центральных в Национальном проекте «Образование».

В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Решение Президента РФ объявить 2023 год Годом педагога и наставника еще раз говорит о высоком статусе этих специалистов в нашем обществе, о важности их работы. Минпросвещения ставит задачу – возродить институт наставничества, чтобы у каждого молодого педагога был свой наставник. Но не во всех детских садах есть молодые педагоги или их мало. Кроме того, чтобы соответствовать современным требованиям, методическая поддержка нужна педагогам с разным профессиональным уровнем.

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

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком

знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

3. Содержание программы

3.1. Система работы с молодыми специалистами

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Старший воспитатель + наставник + молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на рабочем месте 2. Ознакомление с нормативными и локальными актами 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой
Молодой педагог - воспитанники - родители (законные представители)	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей)
Молодой педагог – коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег

3.2. Условия реализации программы наставничества

При реализации программы наставничества используются кадровые ресурсы МАДОУ ДС КВ № 2 «Кубаночка».

В Программе наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и его помощи и поддержке решает конкретные жизненные

задачи, личные профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется заведующим детским садом, куратором располагающими информацией о потребностях молодых педагогов - будущих участников программы.

3.3. Принципы организации наставничества

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

Мотивация. Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

Сотрудничество. Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро «отпугнет» новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

Системность. Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «зону ближайшего развития» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

3.4. Этапы реализации программы

Программа наставничества «Лесенка успеха» рассчитана сроком на 1 год и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности; - выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы следующие методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе

В зависимости от полученных данных, педагог наставник определяет содержание работы с молодым специалистом: ставит цели, выбирает методы и формы работы. Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка комплексно-тематических планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Аналитический

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

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

3.5. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка» в данной программе наставничества рассматривается традиционная форма наставничества «Педагоги - стажисты - молодые педагоги».

Суть данной формы наставничества заключается в том, что наставник помогает молодому педагогу выстроить профессиональный маршрут, подсказывает, как решать рабочие задачи. Также, наставник берет на себя ответственность за качество педагогического процесса в группе наставляемого, координирует его педагогическую деятельность. Он вовремя реагирует на изменения в педагогическом процессе, грамотно распределяет силы, чтобы трудности не испугали молодого педагога. Профессиональная помощь опытного воспитателя дает возможность молодому педагогу избежать многих ошибок в работе с детьми, родителями, документами. Молодой педагог в короткие сроки развивает необходимые для педагогической деятельности навыки и умения.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста ДОУ.

Задачи: реализация комплекса мероприятий, направленных на:

- создание системы поддержки молодого воспитателя в период его профессионального становления;
- обеспечение эффективной профессиональной адаптации молодых воспитателей;
- организация поддержки в развитии профессиональных навыков молодых воспитателей;
- знакомство молодых воспитателей с инновационным педагогическим сообществом;

- оценка потенциала и планирование дальнейшего профессионального и карьерного развития молодых воспитателей;
- эффективное использование опыта лучших педагогов учреждения;
- развитие практики наставничества.

Ожидаемые результаты:

- создание системы взаимодействия и наставничества (использование потенциала лучших воспитателей учреждения);
- повышение уровня методической грамотности, совершенствование профессиональных навыков молодых воспитателей;
- активное участие молодых воспитателей в образовательных событиях, конкурсах профессионального мастерства различных уровней;
- формирование портфолио молодых педагогов

3.6. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом

Формы работы с молодыми педагогами		
«Альтернатива»	Уровень образовательной организации	Управление дошкольным образованием. ИРО
1. Курсы повышения квалификации. 2. Районные методические объединения. 3. Районные семинары, конференции. 4. Вебинары. 6. Общение, обмен опытом среди педагогов других детских садов района, а	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Практикумы. 5. Анкетирование, опрос. 6. Мастер-класс педагога наставника.	1. Аттестация 2. Конкурсы профессионального мастерства.
также в профессиональных интернет - сообществах.	7. Взаимопосещения, открытые просмотры. 8. Анализ педагогических ситуаций. 9. Деловая игра. 10. Круглый стол. 11. Конкурс профессионального мастерства.	

3.7. Модели организации наставничества

В практической деятельности при организации наставничества в МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка» используются следующие модели:

- **Традиционная модель наставничества** (или наставничество «один на один») - это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени.
- **Ситуационное наставничество** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях.
- **Виртуальное (дистанционное) наставничество** – дистанционная модель организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн - сообщества, тематические интернет - порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым.
- **Реверсивное наставничество** – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса

3.8. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом на 2022 – 2023 учебный год

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	1. Подбор, разработка диагностических материалов. 2. Осуществление диагностических процедур	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога

2.	1. Изучение нормативно-правовой базы. 2. Ведение педагогической документации	1. Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. 2. Составление рабочей программы. 3. Обучение правилам ведения документации	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, ведении документации
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом	Виртуальное наставничество: организация общения посредством каналов электронной связи, сети интернет (видеоконференции, онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы)	Возможность постоянного взаимодействия общения
4.	Проектирование анализ образовательной деятельности	1. Открытые показы ОС наставника, других педагогов, их анализ. 2. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. 3. Разработка инструментария для самостоятельного планирования ООД	Компетентность молодого педагога в планировании и анализе ООД
5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты

6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями	РППС, в соответствии с требованиями ФГОС ДО
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального плана
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция индивидуального плана
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника	

4. Механизм реализации программы

Реализация программы «Лесенка успеха» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, заведующим ДОУ.

Методическая служба и заведующий ДОУ осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников. Заведующий ДОУ 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 «Лесенка успеха» представляются на итоговом педагогическом совете.

Приложение 1

**Индивидуальный план работы
педагога-наставника с молодым специалистом
на 2022 - 2023 учебный год**

Молодой педагог: _____
Должность: _____
Педагог-наставник: _____
Должность: _____
Цель: _____
Задачи: _____

Содержание работы	Форма проведения	Сроки

Анкета для молодого педагога 1

1. Ф. И. О. _____
2. Дата рождения _____
3. Сведения об образовании (название учреждения, год окончания, специальность, квалификация)

4. Семейное положение _____
5. Какой стаж Вашей педагогической деятельности?
 - * Только начал свою профессиональную деятельность;
 - * От 1 до 2 лет;
 - * От 2 до 3 лет;
 - * От 3 до 5 лет;
6. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна? _____

7. Что в профессии воспитателя вы считаете самым главным? _____

8. Какими личностными качества, по-вашему мнению, должен обладать воспитатель? _____

9. Какие чувства Вы испытывали в период адаптации (в первое время работы в учебном заведении)? _____

10. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки? _____
11. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?
 - * Да, изменилось в лучшую сторону;
 - * Да, изменилось в худшую сторону;
 - * Нет, осталось прежним;
 - * Затрудняюсь ответить;

* Другое

12. С какими трудностями Вы столкнулись в работе?

13. В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

* Тревожность, неуверенность в своих силах;

* Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность;

* Пессимизм, чувство собственной неполноценности;

* Повышенная утомляемость, снижение работоспособности;

* Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;

* Страх в общении с администрацией дошкольного заведения, родителями дошкольников;

* Другое

14. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом? _____

15. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

16. Что является источником повышения вашего профессионального уровня?

* Изучение методической литературы, учебных пособий;

* Изучение научно-педагогических журналов;

* Изучение научных статей в сети Интернет;

* Изучение электронных учебников и книг;

* Другое

17. Чего Вы хотели бы достичь на педагогическом поприще? _____

18. Какие факторы влияют на Ваше отношение к работе?

* Признание Вашей работы;

* Уважение со стороны коллектива;

* Хорошая заработная плата;

* Хорошие условия работы;

* Возможность самосовершенствоваться;

* Стабильность, надежность организации;

* Творческая деятельность;

* Высокое разнообразие деятельности;

* Возможность работать с детьми;

* Другое

19. Что Вас привлекает в работе коллектива:

- * новизна деятельности;
- * условия работы;
- * возможность экспериментирования;
- * пример и влияние коллег и руководителя;
- * организация труда;
- * доверие;
- * возможность профессионального роста.

20. Что Вам хотелось бы изменить? _____

21. Есть ли у Вас какие-либо идеи, предложения, которые хотели бы реализовать в детском саду? _____

22. Есть ли любимая педагогическая тема, над которой хотели бы работать и со временем представить как опыт? _____

23. Что Вам больше нравится: думать, сочинять, играть, петь, рисовать, заниматься спортом, музыкой, читать художественную литературу, драматизация или что-нибудь другое?

24. Чем бы Вы хотели увлечь детей? _____

25. Чем на Ваш взгляд вы могли бы быть полезны детям? _____

26. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем? _____

Анкета молодого педагога 2.

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна? _____

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки? _____

3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь? _____

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом? _____

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем? _____

8. Что Вас привлекает в работе коллектива (нужное подчеркнуть)

* новизна деятельности; условия работы;

* возможность экспериментирования;

* пример и влияние коллег и руководителя;

* доверие;

* возможность профессионального роста.

* Другое _____

9. Что Вам хотелось бы изменить?

Анкета 1. «Диагностика проблем педагога»

1. При проведении каких видов образовательной деятельности вы испытываете трудности? _____

2. Каковы причины, по вашему мнению, этих трудностей?

- * Материальные условия
- * Большое количество детей в группе
- * Недостаточная методическая помощь со стороны руководства
- * Недостаток педагогического опыта
- * Нехватка методической литературы

3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?

- * Да
- * Нет
- * Не знаю

4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников? _____

5. В какой методической помощи вы нуждаетесь?

- * В прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам
- * В методических консультациях по отдельным разделам
- * Просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
- * В знакомстве с передовым педагогическим опытом

Анкета 2. «Выявление способностей педагогов к развитию»

Оцените по 5-балльной шкале приведенные ниже утверждения:

- 1 – не соответствует действительности;
- 2 – скорее не соответствует;
- 3 – и да, и нет;
- 4 – скорее соответствует, чем нет;
- 5 – если данное утверждение полностью соответствует Вашему мнению.

Утверждения**Оценка**

1. Я стремлюсь изучить себя
2. Я оставляю время для развития, как бы ни была занята делами
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время
6. Я анализирую свои чувства и опыт
7. Я много читаю
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам на разного рода методических мероприятиях внутри образовательного учреждения и за его пределами
9. Постоянно самостоятельно изучаю новинки методической литературы
10. Я стремлюсь быть более открытым человеком
11. Я верю в свои возможности
12. Стремлюсь быть более открытым человеком
13. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди
14. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты
15. Я получаю удовольствие от освоения нового
16. Возрастающая ответственность при внедрении инноваций не пугает меня
17. Возрастающая ответственность при внедрении инноваций помогает мне мобилизоваться

Интерпретация результатов

Подсчитайте общее количество баллов:

От 15 до 35 – Вы находитесь в стадии остановившегося развития;

От 36 до 54 – у Вас отсутствует сложившаяся система развития;
 От 55 и более – Вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.

Приложение 6

Анкета «Самооценка воспитателем своих профессиональных умений и навыков»

Обозначения: балл «5» ставится, если знания и умения проявляются постоянно, имеют высокий уровень развития; «4» - знания и умения проявляются не постоянно, не всегда применяются; «3» - знания и умения достигают минимально необходимого уровня, не представляют из себя систему; «2» - знания и умения выражены слабо; «1» - знания и умения отсутствуют.

1. Умение правильно ставить перед собой цель
2. Способность к состраданию, сопереживанию
3. Педагогический такт выдержка, терпение
4. Артистичность, эмоциональность
5. Умения художественного творчества: пение, танец, рисование
6. Умение технического творчества: конструирование и моделирование
7. Умение быстро реагировать на неожиданно возникшую ситуацию
8. Умение организовывать работу с родителями
9. Стремление к самосовершенствованию и самообразованию

Приложение 7

«Диагностика профессиональных затруднений»

Уважаемые коллеги! Отметьте, с какими трудностями сталкивается молодой специалист в своей профессиональной деятельности.

Трудности	По мнению молодого специалиста	По мнению наставника относительн о молодого специалиста
в календарно-тематическом планировании		
проведении образовательной деятельности		
проведении праздников, развлечений		
общении с коллегами, администрацией		
общении с воспитанниками, их родителями		
формулировать цели воспитательно-образовательной работы		
выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей НОД		
мотивировать деятельность воспитанников		
придумывать вопросы проблемного характера		
создавать проблемные ситуации для активизации воспитанников		
подбирать индивидуальные задания для детей с разным уровнем развития и подготовленности		
развивать творческие способности воспитанников		

*Данную анкету заполняют молодой специалист и наставник можно через гугл формы, а потом вместе анализируют результат.

**«Самоанализ успешности воспитательно-образовательной
работы»**

Уважаемые коллеги!

Нет ничего сложнее, чем оценить самого себя и свою работу. Между тем, никто лучше нас самих не знает о трудностях, с которыми мы сталкиваемся в профессиональной деятельности и с чем пытаемся справиться. Как известно, определение личных трудностей – первый шаг на пути к их преодолению. Поэтому, просим вас проанализировать свою работу, ответив на данные вопросы.

1. Ф. И. О. _____
2. Дата рождения _____
3. Сведения об образовании (название учреждения, год окончания, специальность, квалификация)

4. Семейное положение _____
5. Какой стаж Вашей педагогической деятельности?
* Только начал свою профессиональную деятельность;
* От 1 до 2 лет;
* От 2 до 3 лет;
* От 3 до 5 лет
6. Что, на ваш взгляд, вам особенно удастся в построении НОД с детьми?

7. Какие структурные элементы НОД с детьми не всегда удаются?

8. Готовы ли вы провести открытый показ НОД для коллег? Название мероприятия и НОД.

9. В ходе открытого показа образовательной деятельности вы сможете показать:
* интересные педагогические находки;
* новые методики, не используемые в данном ОУ;
* новые приемы и формы работы с детьми.

10. Сколько времени вам необходимо на подготовку к образовательной деятельности с детьми?

(2 ч – отлично; 1,5 ч – хорошо; 1 ч – нормально; 0,5 ч – допустимо)

- * 2 ч;
- * 1,5 ч;
- * 1 ч;
- * 0,5 ч.

11. Поставьте оценку успешности следующим этапам и элементам организованной вами образовательной деятельности с детьми:

- * организационные моменты;
- * психологический настрой детей на образовательную деятельность;
- * формы проведения опроса;
- * объяснение нового материала и умение активизировать познавательную и творческую деятельность воспитанников;
- * закрепление изученного материала.

12. По каким разделам основной общеобразовательной программы дошкольного образования вы могли бы помочь своим коллегам?

13. Нуждаетесь ли вы в методической поддержке?

- * в прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам.
- * в методических консультациях по отдельным разделам
- * в просмотре открытых занятий (*у опытных воспитателей*)
- * в заполнение документаций
- * работа по проектной деятельности, музейной педагогике, инновационным технологиям

14. Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь вам в преодолении трудностей в профессиональной деятельности?

- * педагог-наставник;
- * старший воспитатель;
- * руководитель ДООУ.

15. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?

16. Какие задачи вы ставите перед собой на ближайшее время?

17. Какие дидактические игры и пособия были подготовлены (с указанием названия) вами на новый учебный год?

18. Какие курсы, и по какой теме хотели бы вы посетить в этом учебном году?

19. Какие инновационные технологии освоены Вами за последний период? И как вы будите применять в своей педагогической деятельности?

20. В какой форме, и какие методы будите применять при работе с родителями:

21. Ваши предложения на новый учебный год?

Приложение 9

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 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 инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

Приложение 10

Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?
Отметьте подходящий вариант или напишите свой:
 - каждый день;
 - один раз в неделю;
 - 2–3 раза в месяц;
 - вообще не встречались;
 - другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?
 - 3,5–2,5 часа в неделю;
 - 2–1,5 часа в неделю;
 - полчаса в неделю;
 - другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий _____ период

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка; 1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			

<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы

полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности _____.

Приложение 12

Форма общего заключения о результатах индивидуального сопровождения

1. Индивидуальное сопровождение можно считать:

- успешным, эффективным
- не вполне успешным, недостаточно эффективным
- неэффективным

2. Выявленные в результате предварительной диагностики проблемы:

- сняты полностью
- сняты частично
- не сняты (указать проблемы)
- не снята ни одна проблема

3. Причины, по которым не состоялось индивидуальное сопровождение и/или _____ не были сняты проблемы

4. Сопровождаемый молодой специалист:

- нуждается в дальнейшем полномасштабном сопровождении
- нуждается в поддержке для решения наиболее сложных проблем
- не нуждается в сопровождении
- нуждается в повышении квалификации в системе постдипломного образования
- нуждается в разработке индивидуального образовательного маршрута

5. Наиболее эффективные пути (способы) дальнейшего сопровождения (указать) _____

**Форма отчета о проделанной работе по организации
наставничества за _____ учебный год**

Наименование ОУ						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
Шкала оценок						
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>			
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)			
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						

2						
3						
4						
5						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						
<p>Руководитель _____</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;">подпись</p> <p>Ф.И.О.</p> <p>« _____ » _____ 20__ г.</p> <p>Наставник _____</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;">подпись</p> <p>Ф.И.О.</p> <p>« _____ » _____ 20__ г.</p> <p>Педагог с результатами наставничества ознакомлен</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;">подпись</p> <p style="text-align: right;">Ф.И.О.</p> <p>« _____ » _____ 20__ г.</p>						

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к приказу МАДОУ ДСКВ
№ 2 «Кубаночка»
от 09.11.2022 г. № 357 - ОД

**Индивидуальный план работы
педагога-наставника с молодым специалистом
в МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка»
на 2022 – 2023 учебный год**

Молодой педагог: Фатахова Сакина Михайловна.

Должность: воспитатель.

Педагог-наставник: Боровкова Нина Николаевна.

Должность: воспитатель.

Цель: создание условий для профессионального роста молодого педагога, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- организация НОД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровые берегающих технологий во время НОД и других режимных моментов;
- изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
Выявление интересов и потребностей педагога. Подготовка и проведение родительского собрания. Изучение нормативных документов.	Анкетирование Консультация «Эффективные принципы взаимодействия с родителями» Консультации и ответы на интересующие вопросы.	Сентябрь
Цели и задачи программы «Детство», особенности системы коррекционно-развивающей работы программы Н.В. Нищевой.	Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.	Октябрь

Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Консультация «Организация образовательной деятельности детей в течение пребывания в детском саду». Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника.	Ноябрь
<p>Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом</p> <p>Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.</p> <p>Подготовка к новогодним мероприятиям</p>	<p>Посещения НОД и режимным моментов молодого педагога. Обсуждение.</p> <p>Консультация «Установление и поддержание контакта с родителями».</p> <p>Составление плана предварительной работы с детьми и родителями.</p>	Декабрь
<p>Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.</p> <p>Углубленное знакомство с локальными документами, приказами ДОУ.</p>	<p>Знакомство с методикой «Решение педагогических ситуаций».</p> <p>Вопрос-ответ, разъяснение.</p>	Январь
<p>Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста.</p> <p>Использование современных технологий в воспитательном процессе.</p> <p>Использование в работе проектов. Проект «Мамины руки не знают скуки»</p>	<p>Консультация «Основные образовательные технологии и методики используемые педагогами в профессиональной деятельности».</p> <p>Разработка плана проекта.</p>	Февраль
<p>Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями .</p> <p>Участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.</p>	<p>Консультация наставника «Совместные мероприятия по взаимодействию с родителями».</p> <p>Разработка досуга.</p>	Март
<p>Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников.</p> <p>Причины возникновения</p>	<p>Консультация «Создание эмоционально-благо-получной атмосферы в группе».</p> <p>Наблюдение за работой молодого специалиста</p>	Апрель

конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	(совместной игровой деятельности).	
Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Подведение итогов работы.	Консультация «Организация воспитательно-образовательной деятельности детей в летний период». Самоанализ молодого специалиста. Педагогическая гостиная «Я педагог».	Май

**Индивидуальный план работы
педагога-наставника с молодым специалистом
в МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка»
на 2022 - 2023 учебный год**

Молодой педагог: Чумак Елена Владимировна

Должность: воспитатель

Педагог-наставник: Мирошниченко Хелена Эндельевна

Должность: воспитатель

Цель: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- продолжать изучение нормативно-правовой документации;
- оказать помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- применение форм и методов в работе с детьми от 1,5-х до 4 лет;
- организация ОС, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий во время ОС и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1. Диагностика умений и навыков молодого специалиста. 2. Оформление документации воспитателя ДОУ в соответствии с ФГОС. 3. Планирование образовательного процесса в рамках условия введения ФГОС ДО	1. Знакомство с основными документами ДОО. 2. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 3. Составление рабочей программы группы. 4. Подбор диагностического материала	Сентябрь
1. Ознакомление с нормативно-правовой базой.	1. Консультация, оказание помощи и ответы на интересующие вопросы.	Октябрь

<p>2. Выбор темы по самообразованию.</p> <p>3. Анкетирование.</p>	<p>2. Подбор методической литературы по теме самообразования</p> <p>3. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.</p>	
<p>1. Посещение утреннего приема детей (общение с детьми и родителями, организация индивидуальной работы, игровой деятельности и т.д.)</p> <p>2. Методика проведения детских праздников.</p> <p>3. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями.</p>	<p>1. Консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов игр с детьми».</p> <p>2. Помощь в подготовке и организации осеннего праздника. Наблюдение за наставником в роли ведущей.</p> <p>3. «Нетрадиционные формы работы с родителями».</p>	Ноябрь
<p>1. Изучение методики проведения ОС, совместная разработка конспектов ОС в младшей группе.</p> <p>2. Беседа «Как провести эффективное занятие».</p> <p>3. Оформление наглядной информации для родителей.</p>	<p>1. Консультации «Организация детских праздников»,</p> <p>2. «Нетрадиционные формы работы с родителями».</p> <p>3. Изучение методической литературы по обсуждение</p>	Декабрь
<p>1. Организация индивидуальной работы с детьми.</p> <p>2. Роль игры в развитии дошкольников.</p> <p>3. Проведение подвижных игр на прогулке.</p>	<p>1. Составление плана индивидуальной работы с детьми.</p> <p>2. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение.</p> <p>3. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника</p>	Январь
<p>1. Знакомство со здоровыми и безопасными технологиями.</p> <p>2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование</p> <p>3. Организация</p>	<p>1. Консультация, планирование, помощь наставника.</p> <p>2. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».</p> <p>3. Обсуждение (принципы</p>	Февраль

предметно-пространственной среды в группе и на участке	построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала.	
1. Использование ИКТ. 2. Просмотр конспекта и проведение ОС молодым специалистом. 3. Условия для организации игры. Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников.	1. Консультация «ИКТ в работе с детьми и родителями». 2. Посещение ОС молодого педагога, обсуждение. 3. Консультация «Игра – ведущий вид деятельности дошкольников».	Март
1. Организация деятельности во второй половине дня (подъем, гимнастика, индивидуальная работа, общение с родителями и т.д.). 2. Организация и проведение сюжетно-ролевой игры (Практическая помощь, рекомендации, анализ) Выявление профессиональных затруднений (Совместное определение путей их устранения) Организация и руководство играми детей во второй половине дня.	1. Консультация «Организация работы с детьми после сна». 2. Задание: подготовить картотеку: «Игры, и игровые ситуации для детей младшего возраста».	Апрель
1. Мониторинг, изучение методик проведение и обследования воспитанников. 2. Организация летней оздоровительной работы с детьми 3. Подведение итогов работы.	1. Помощь в проведении мониторинга 2. Консультация и ответы на интересующие вопросы. 3. Самоанализ молодого педагога	Май

В течении года

1. Практикум по решению педагогических ситуаций.
2. Имидж педагога.
3. Педагогическая этика, культура поведения
В работе с воспитанниками.
В работе с родителями.
В работе с коллегой.

**Индивидуальный план работы
педагога-наставника с молодым специалистом
на 2022 - 2023 учебный год**

Молодой педагог: Ковалева Полина Евгеньевна

Должность: учитель - логопед.

Педагог-наставник: Шевцова Галина Петровна

Должность: учитель - логопед

Цель: оказание методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации коррекционно – образовательной деятельности.

Задачи:

- повысить уровень профессионального становления учителя – логопеда и развить способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- консультировать по вопросам ведения нормативно – правовой документации;
- содействовать в организации предметно – пространственной среды в логопедической зоне;
- оказать помощь в повышении уровня организации ООД по формированию лексико – грамматических категорий, развитию связной речи и обучению грамоте;
- разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом;
- ознакомить с формами и методами организации работы с родителями;
- организовать углубленное изучение инновационных педтехнологий.

Тема для самообразования: «Повышение эффективности развития связной речи с помощью лэпбука».

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1. Помощь в изучении ЛНА детского сада, Федерального закона № 273-ФЗ, ФГОС, актуальных санитарных требований. 2. Помощь в оформлении рабочей документации учителя - логопеда. 3. Мониторинг развития детей.	1. Знакомство с основными документами ДОО. 2. Оформление рабочей документации учителя - логопеда. 3. Подбор диагностического материала. 4. Консультации и ответы на	Сентябрь

	интересующие вопросы.	
1. Изучение методики проведения ООД по формированию лексико – грамматических категорий и развитию связной речи. 2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	1. Посещение ООД у наставника. 2. Помощь в организации и проведении родительского собрания.	Октябрь
1. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ООД по развитию связной речи. 2. Знакомство с методической литературой по развитию связной речи.	1. Посещения ООД молодого педагога, обсуждение. 2. Консультации «Организация занятий по развитию связной речи». 3. Изучение методической литературы по развитию связной речи, обсуждение.	Ноябрь
1. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми по коррекции звукопроизношения.	1. Составление плана индивидуальной работы с детьми. 2. Подбор методов и приемов для организации индивидуальной работы с детьми.	Декабрь
1. Знакомство со здоровьесберегающими технологиями. 2. Оказание помощи в подготовке информации для ПШк.	1. Консультация, планирование, помощь наставника. 2. Помощь в подготовке информации для ПШк.	Январь
1. Использование ИКТ в деятельности учителя - логопеда. 2. Просмотр конспекта и проведение ООД молодым специалистом по коррекции звукопроизношения.	1. Консультация «ИКТ в работе с детьми и родителями». 2. Посещение ООД молодого педагога, обсуждение.	Февраль
1. Использование современных педтехнологий в образовательной деятельности.	1. Консультация «Новые педтехнологии», обмен опытом, помощь наставника. 2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения.	Март
1. Посещение наставником	1. Наблюдение, самоанализ.	Апрель

занятия: умение применять полученные умения и навыки на практике.		
<p>1. Оказание помощи в определении характера динамики, результативности работы, составление прогноза, относительно дальнейшего развития.</p> <p>2. Анализ педагогической деятельности.</p> <p>3. Подготовка к летне-оздоровительному периоду, рекомендации родителям.</p>	<p>1. Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>2. Самоанализ молодого педагога, анкетирование.</p> <p>Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p>	Май