***III муниципальный Форум педагогических идей***

***«От условий – к результату:***

***векторы качества образования»***

***Системный подход в реализации наставничества с использованием нетрадиционных***

***и инновационных методов и форм***

***номинация:***

***«оПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА»***

******

***Воспитатель:***

***Кузина НАталья николаевна***

***МБДОУ «Детский сад №52»***

***Муром 2022***

******

***Содержание***

Аннотация………………………………………………………2

Введение……………………………………………………...…3

Основная часть…………………………………………………4

Вывод ……………………………………………..……………8

Список используемой литературы……………………………9

Приложения …………………………………………………..10

1

***Аннотация***

Данная методическая разработка указывает на то ,что в МБДОУ «детский сад» № 52 г Муром разработана система работы в области наставничества с использованием инновационных технологий с молодыми специалистами. Методическая разработка обеспечивает оптимальные условия для адаптационного процесса к профессиональной деятельности молодого специалиста. Для его успешной реализации теоретических знаний в дальнейшей педагогической деятельности.

2

******

***Введение***

Актуальность данной работы обусловлена необходимостью для дошкольного образовательного учреждения разработать систему работы, обеспечивающую создание комплексного образовательного процесса, направленного на всестороннее развитие детей: физическое, социальное общение. Потребность в притоке молодых кадров и приход специалиста без опыта работы обуславливает необходимость усовершенствования института наставничества, как действенной формы адаптации молодых педагогов, закрепление их на рабочем мете и повышение профессиональной компетентности.

Период, когда начинающий педагог приходит в эту отрасль, характеризуется напряженностью и важностью для его личностного и профессионального развития. Это зависит от того, как оно проводится, будет ли воспитатель - новичек проводить его как профессионал, и останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Педагоги нуждаются в надлежащем профессиональном и личностном развитии. Существует противоречие между высокими требованиями к педагогам и отсутствием педагогического опыта у молодых специалистов.

Данная работа ставит своей целью создание системы наставничества, которая поможет в реализации профессионального становления молодого специалиста в данной профессии, его адаптация в трудовом коллективе и продуктивной передачи профессионального опыта.

В соответствии с этой целью были поставлены следующие задачи:

* Изучить предложения по разработке и внедрению системы сотрудничества с молодыми специалистами.
* Выявить трудности молодых специалистов в процессе адаптации.
* Разработка планов работы с молодыми специалистами
* Определить эффективность этой системы работы.

Планируемые результаты:

* Мониторинг показателей освоения основного общеобразовательного плана дошкольного образования, а также посещаемости воспитанниками ДОУ.
* Удовлетворенность родителей услугами дошкольного учреждения.
* Молодые специалисты участвуют в конкурсах и публичных мероприятиях
* Среди молодых специалистов нет "текучести кадров".

Практическая значимость заключается в описании системы и внедрении системы сотрудничества с молодыми специалистами детского сада.

Методы исследования: Теоретические методы: анализ, сравнение и моделирование проблемной психологии, учебной и методической литературы, интервьюирование и анкетирование с педагогами и родителями, наблюдения.

3



***Основная часть***

Чтобы организовать работу с молодым специалистом в форме наставничества сначала определяются задачи, разрабатываются нормативные документы, определяется пара «наставник-наставляемый».

К общим задачам наставника относится:

- помощь в профессиональной адаптации;

- развитие у педагога интереса к осуществлению профессиональной деятельности;

- формирование активной гражданской и жизненной позиции;

- сохранение кадров;

- сохранение качества образования;

- сохранение в коллективе благоприятной социально - психологической обстановки;

В зависимости от рода задач определяется модель наставничества. Представляю модель наставничества МБДОУ « Детский сад № 52» о. Муром

Или можно составить дорожную карту наставничества

Пример моделей наставничества и их задач.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Модель*  *наставничества* | *Описание* | *Целевая группа* | *Задачи* |
| Классическое  наставничество  (менторство) | Старший по возрасту и более опытный педагог передает свои знания о том, как выполнять то или иное задание | Все категории работников, в том числе вновь принятые или переведенные на новую должность | Обучить педагога новым навыкам.  Помочь  адаптироваться.  Контролировать результат работы.  Улучшить  взаимодействие  между работниками  Сохранить и передать знания внутри организации |
| Супервизия  (критическое  взаимодействие) | Два  профессионала  критически  анализируют  собственную  работу | Все категории работников | Проследить прогресс в работе педагогов  Определить потребность педагогов в |

4

Профессиональная адаптация начинающих педагогов в процессе вхождения в образовательную среду будет успешной, если:

Мотивация к работе и направление преподавания являются важными факторами для поступления педагогов в ДОУ, которые определены в локальных нормативных актах дошкольных образовательных учреждений;

Профессиональная адаптация педагогов неразрывно связана с процессом личностного и профессионального развития, а работа дошкольных образовательных учреждений упорядочена.

При организации образовательной подготовки, а также активно поддерживать личностный и профессиональный рост педагогов.

Материально-техническое обеспечение учебного процесса соответствует современным требованиям и помогает преподавателям внедрять инновационные методы.

Решить эту проблему необходимо, потому что молодой специалист прошел несколько этапов в процессе своего профессионального развития:



5

***1этап – 1 год работы (адаптация)***

***2 этап – 2 год работы***

***(навыки, опыт, собственный стиль работы)***

***3 этап – 3 год работы***

***(система с собственным опытом)***



Первый этап - первый год работы: самый сложный период для новичка, коллеги помогают ему адаптироваться. Педагог заполняет анкету со своей собственной общей информацией. Специальная анкета помогает определить стратегии и стратегии педагогов - наставников, связанные с работой молодых специалистов. ([Приложение1](#Анкета))

Второй этап 2 год работы: развиваются профессиональные навыки, накапливается опыт, изучаются лучшие методы и навыки работы с детьми, формируется свой собственный стиль работы и завоевывается авторитет среди детей, родителей и коллег. В процессе воспитатель изучает опыт работы своих коллег в дошкольных образовательных учреждениях и других учреждениях, а также совершенствует свои профессиональные навыки, участвуя в открытых городских и региональных мероприятиях: методических объединениях воспитателей. На этом этапе молодым педагогам предлагается определить методические темы, над которыми они будут работать более глубоко.

Третий этап 3 года работы: разрабатывается работающая система с собственным опытом. Педагог внедряет новые технологии в свою работу.

Различные формы работы с молодыми педагогами помогают воспитывать познавательный интерес к профессии, активно осваивать методы сотрудничества с детьми и их родителями, активно влиять на совершенствование профессиональной деятельности.

6



***Нетрадиционные методы и формы работы с наставляемым***

Совместная деятельность педагога с ребенком как взаимоотношения взрослый -ребенок

Проведение собраний мероприятий встреч

Настрой педагога на успешную работу

Перемещение из зоны проблемы в зону эффективного решения. Это действие имеющее цель достижения поставленных задач

***Формы и методы работы***

Обмен и распространение педагогического опыта путем прямого комментированного показа

Стимулирование познавательной активности через практическую деятельность с помощью смоделированной ситуации

7

******

***Вывод***

Сегодня мы уже можем говорить о результатах работы в выбранном направлении:

Дошкольные образовательные учреждения внедряют эффективные формы и методы сотрудничества с молодыми специалистами, что способствует дальнейшему профессиональному развитию молодых специалистов;

Молодые педагоги проводят самообразование, что позволяет им дополнять и конкретизировать свои знания и проводить глубокий и детальный анализ ситуаций, возникающих при работе с детьми.;

Молодым педагогам необходимо постоянно пополнять свои педагогические знания, обладать гибким мышлением и способностью строить модели и прогнозировать образовательные процессы.

Привлекать наставников и молодых специалистов, чтобы они оказывали необходимую помощь и поддержку на самых сложных этапах вхождения в новую команду и карьеры.

Молодые специалисты организуют мероприятия для коллег и родителей, активно участвуют в утренниках.

Анализ результатов работы молодых воспитателей показывает, что при стабильном развитии родители имеют высокую степень удовлетворенности услугами группового детского сада. Молодой педагог Таракановская А М успешно принимала участие в различных семинарах мероприятиях внутри детского сада. Также повысилась посещаемость на группе где работает Таракановская А М. Удовлетворенность родителей работой молодого педагога соответствует среднему уровню ,что очень неплохо для начинающего педагога

Также были выявлены проблемы, связанные с личностными качествами. Развитие личности, формирование статуса и отношения к процессу и предмету образовательного процесса являются наиболее сложными. Отношение человека будет влиять на то, как мы выполняем эту работу, насколько мы ответственны и эффективны.

Поэтому я считаю, что для повышения профессиональной компетентности молодых специалистов следует применять системный подход, чтобы они могли быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать моментов неуверенности в себе и наладить успешное общение со всеми участниками учебного процесса, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию и раскрыть свою индивидуальность.

8

******

***Список используемой литературы***

1. Организационные аспекты работы с педагогическими кадрами ДОУ. - М.: ТЦ Сфера, 2010

2. Как разработать систему управления ДОУ. - М.: ТЦ Сфера, 2007

3. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ: психологическое сопровождение. - М.: ТЦ Сфера, 2006

4. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. - М.: ТЦ Сфера, 2010

5. Голицына Н.С. Система методической работы с кадрами в дошкольном образовательном учреждении. - М.: «Издательство Скрипторий 2003», 2005.

9

*Приложение 1*

***Анкета для молодого воспитателя ДОУ***

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;

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

7.Что в профессии воспитателя вы считаете самым главным?

1. Какими личностными качества, по-вашему мнению, должен обладать воспитатель?
2. Какие чувства Вы испытывали в период адаптации (в первое время работы в учебном заведении)?
3. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
4. 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

1. С какими трудностями Вы столкнулись в работе?
2. 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

1. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
2. 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?

1. 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

1. Что Вас привлекает в работе коллектива: новизна деятельности;

условия работы;

возможность экспериментирования;

пример и влияние коллег и руководителя;

организация труда;

доверие;

возможность профессионального роста.

1. Что Вам хотелось бы изменить?
2. Есть ли у Вас какие-либо идеи, предложения, которые хотели бы реализовать в детском саду?
3. 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?

Ссылка на Google формы (<https://forms.gle/xAgDk5LFGWEghpQK7> или

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeruf6jm1Bjmpzh5KIjT9djKCZO2SJ90WlCEFlnZcWRkun-A/viewform?usp=sf_link>)

***Тест для молодого воспитателя*** ***на определение его педагогической стрессоустойчивости***

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:
2. Не ищи зайца в бору - на опушке сидит.

Б. Ехал к вам, да заехал к нам.

1. 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.

1. Первый самостоятельный опыт:
2. Прежде веку не помрешь.

Б. Его пошли, да сам за ним иди.

1. Как ступил, так и по уши в воду.
2. Отношение к наставничеству:
3. Наука учит только умного.

Б. Болящий ожидает здравия даже до смерти.

1. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.
2. Проведение занятий с детьми:
3. Не бьет стрела татарина.

Б. Учи других - и сам поймешь.

1. Ехала кума неведомо куда.
2. Проведение режимных моментов:
3. День в день, топор в день.

Б. Жив, жив Курилка.

1. Что ни хвать, то ерш, да еж.
2. Родительские собрания:
3. Не трудно сделать, да трудно задумать.

Б. Первый блин комом.

1. Жаловался всем, да никто не слушает.
2. 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.

1. Конец учебного года:

А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.

Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.

Ключ к тесту:

Если у Вас преобладают ответы:

«А» - у Вас сформированы устойчивые представления о себе как «идеальном педагоге» (каким 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 деятельности. 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!

Стресоустойчивость: 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.

Ссылка на Google формы (<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfWtlrXjpCy7GuvyvjcA0_diKalVRD3yIR6KMbrt8aKj3xlqQ/viewform?usp=sf_link> или

<https://forms.gle/SWa5g2m5UFy9TcUf7>

*Анкета для наставляемого*

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, но вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ.

Как можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?

каждый день;

один раз в неделю;

2-3 раза в месяц;

вообще не встречались.

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.

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.

Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

да, всегда;

нет, не всегда;

нет, никогда.

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.

Ссылка на Google формы <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc6dE26UKpZ0E5XG8e7OqTanljiLFd8ocaZ3eBWKGgU6wlfkg/viewform?usp=sf_link> или

<https://forms.gle/bvbXtqZSD2Rrvs137>

*Анкета для наставника*

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен стажер. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат. Расставьте баллы от 1 до 5

Достаточно ли было времени, проведенного Вами со стажером, для получения им необходимых знаний и навыков?

Насколько точно следовал Вашим рекомендациям стажер?

В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?

В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?

Насколько, по Вашему мнению, стажер готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?

Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера?

Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для стажера при прохождении наставничества?

* помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;
* освоение практических навыков работы;
* изучение теории, выявление пробелов в знаниях;
* освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства

Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее

эффективным?

- самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;

* в основном самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;
* личные консультации в заранее определенное время;
* личные консультации по мере возникновения необходимости;
* поэтапный совместный разбор практических заданий

Ссылка на Google формы https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdwWc\_-1UFSPYAGzJL8Nytlxsj7GCYQsnwcVhA9juhA5H8PAg/viewform?usp=sf\_link

https://forms.gle/FFfdGMAedgb78n4u7

*Приложение 2*

*ПОЛОЖЕНИЕ*

*об индивидуальном сопровождении молодого специалиста в ДОУ*

1. Общие положения
   1. Индивидуальное сопровождение молодого педагога ДОУ (далее по тексту - Педагога) является одной из форм сопровождения в системе непрерывного образования педагогических кадров.
   2. Индивидуального сопровождение Педагога осуществляет воспитатель ДОУ.
   3. Под индивидуальным сопровождением понимается:

* создание психологически комфортных условий для профессиональной деятельности Педагога;
* оказание Педагогу всесторонней (педагогической, психологической, методической, социальной и др.) помощи при решении вопросов, возникающих в процессе самообразования;
* привлечение Педагога к решению задач развития ДОУ, реализации программ, проектов и т. п. на основе сотрудничества и педагогического сотворчества;
* обеспечение условий профессионального роста Педагога с учетом адекватно оцененного уровня его профессиональной компетентности, а также запросов, интересов, потребностей самого педагога.

1. Цели и задачи индивидуального сопровождения воспитателя
   1. Целью индивидуального сопровождения молодого Педагога является обеспечение роста его профессионального мастерства.
   2. Задачи индивидуального сопровождения:

* обеспечение непрерывности профессионального образования молодого Педагога, повышение его теоретико-методического уровня и квалификации;
* актуализация сильных сторон деятельности Педагога, обучение уверенному преодолению проблемных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности;
* создание условий для наиболее полной реализации Педагогом его профессиональных возможностей, создание различных "ситуаций успеха" для каждого молодого специалиста;
* использование механизмов морального и материального поощрения молодых педагогов, организация "праздников успеха".

1. Формы сопровождения молодого Педагога
   1. Оказание помощи в реализации индивидуального образовательного маршрута профессиональной подготовки, который определяется в каждом конкретном случае особо, исходя из целого ряда факторов, в т. ч. опыта работы педагога в ДОУ, характера его образовательных запросов и интересов, уровня его профессиональной компетентности, конкретных достижений, сильных и слабых сторон. Этот маршрут может иметь теоретическую или практическую доминанту, реализовываться в рамках детского сада или вне его. Важный компонент маршрута - "контрольные срезы" его прохождения, обеспечивающие оценку и самооценку успешности работы. Это могут быть:

* собеседования старшего воспитателя;
* ведение дневника индивидуального образовательного маршрута;
* выступления на заседаниях педагогического совета и/или методического объединения;
* проведение открытых мероприятий;
* защита методических или дидактических материалов;

Заседания «Педагогической гостиной».

* 1. Организованное посещение и анализ НОД, режимных моментов, праздников и развлечений и т.д..
  2. Содействие в подготовке к конкурсам, фестивалям, акциям, проводимым как на уровне ДОУ, так и на муниципальном, областном уровнях.
  3. Организация обратной связи "воспитатель -психолог- заведующий". Она может осуществляться в следующих формах:
* индивидуальное и групповое собеседование с Педагогами;
* предоставление "свободного микрофона" молодым педагогам на семинарах, круглых столах, конференциях, проводимых в ДОУ;
* анкетирование молодых педагогов.

быть:

• общепедагогическими;

• психолого-педагогическими;

• методическими;

• научно-теоретическими;

• организационными.

1. Диагностика затруднений (проблем) молодых педагогов
   1. Затруднения (проблемы), испытываемые молодым специалистом, по характеру могут
   2. Диагностика затруднений осуществляется по результатам:

* собеседования с Педагогом;
* анализа:

-НОД, режимных моментов;

-документации Педагога;

* календарного планирования;
* планов и конспектов НОД;
* материалов к НОД;
* видов продуктивной деятельности воспитанников;
* мониторинга образовательных достижений воспитанников, табеля посещаемости и т. д.

1. Организация и содержание индивидуального сопровождения молодого Педагога
   1. Разработка и реализация программы индивидуального сопровождения Педагога, оформление ее паспорта (Приложение 1).
   2. Оформление и ведение карты индивидуального сопровождения Педагога следующей формы (Приложение 2).
   3. В процессе работы к карте индивидуального сопровождения прилагаются аналитические материалы:

* сравнительный анализ продуктивной деятельности воспитанников до и после работы по сопровождению Педагога;
* сравнительный анализ мониторинга, табеля посещаемости до и после работы по сопровождению Педагога;
* сравнительный анализ личных материалов Педагога (планов, конспектов, разработок, дидактических материалов) до и после работы по сопровождению Педагога;
  1. После завершения программы индивидуального сопровождения Педагога проводится анализ ее итогов и дается общее заключение (Приложение 3).

*Приложение 1 к положению*

Паспорт программы индивидуального сопровождения (ФИО педагога)

1. Решение о сопровождении принято (дата)

2. Индивидуальное сопровождение ведет

(Ф. И. О. воспитателя-стажера)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Содержание  пункта  программы | Срок  выполнения | Деятельность | | |
| сопровождаемого | сопровождающего | совместная |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

*Приложение 2 к положению*

Анализ итогов реализации программы индивидуального сопровождения

воспитателя

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Состояние проблемы | | Способ  диагностики  результатов | Выводы |
| до начала сопровождения | после завершения сопровождения |
|  |  |  |  |

*Приложение 3 к положению*

Форма общего заключения о результатах индивидуального сопровождения

(Ф. И. О. воспитателя)

1. Индивидуальное сопровождение можно считать:

* успешным, эффективным
* не вполне успешным, недостаточно эффективным
* неэффективным

1. Выявленные в результате предварительной диагностики проблемы: сняты полностью

* сняты частично
* не сняты (указать проблемы)
* не снята ни одна проблема

1. Причины, по которым не состоялось индивидуальное сопровождение и/или не были сняты проблемы
2. 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

1. Наиболее эффективные пути (способы) дальнейшего сопровождения (указать)

*Приложение 3*

***МБДОУ - детский сад №52 о. Муром***

***План работы воспитателя - наставника с молодым специалистом на 2021 -2022 учебный год***

Цель работы: развитие профессиональных навыков и умений молодого специалиста.

* Оказывать методическую помощь молодому специалисту в повышении уровня образования и организации образовательной деятельности;
* Изучение нормативных и правовых документов;
* Помощь в ведении документов воспитателей (перспективные и календарные планы по воспитательной и воспитательной работе, планы самообразования, зачисление детей в группы детского сада, информация о детях, мониторинг и т.д.).).);
* Применение форм и методов в работе с детьми;
* Организуйте узлы, чтобы помочь установить цели и задачи;
* Использовать здоровьесберегающие технологии на узлах и в другие критические моменты;
* Механизм использования образовательных и наглядных материалов;
* Углубленные исследования в области инновационных технологий;
* Общие вопросы организации работы с родителями (планируйте сотрудничество с родителями, проводите родительские собрания и т.д.).).)

|  |  |
| --- | --- |
| Сентябрь: | 1. Самообразование молодых специалистов. Выбор методической темы и составить план самообразования на следующий учебный год. 2. Знакомство с документами группы. 3. Исследование документов: Закон об образовании, федеральные государственные образовательные стандарты, санитарно-эпидемиологические правила и нормы для дошкольных учреждений, Положение об индивидуальном сопровождении молодого специалиста в ДОУ [(Приложение 2);](#Приложение) 4. Помощь в планировании образовательного процесса детского сада 5. Изучить все виды планирования (перспектива, повседневная жизнь, подбор учебной литературы)(Квик –настройка,коучинг) |
| Октябрь: | 1. Тип и организация режимных моментов детского сада. Молодые специалисты проверяют режимные моменты и отвечают на вопросы наставников.   2. Визит наставника в группу с целью выявления профессиональных трудностей у молодого специалиста и совместного определения путей устранения этих трудностей.(Технология открытого пространства) |
| Ноябрь: | 1. Методика проведения праздников.(Технология сотрудничества) 2. .Оформление наглядной информации для родителей. 3. Планирование работы с родителями. |
| Декабрь: | 1. Организация НОД. Совместная разработка занятий в младшей группе 2. Беседа на тему: Как провести эффективное занятие.( Мастер – класс) 3. Совместная подготовка и проведение праздника Новый год. |
| Январь: | 1. Организация индивидуальной работы с детьми.(Кейс –метод) 2. Роль игры в развитии дошкольника. |
| Февраль: | 1. Основные проблемы в преподавательской деятельности молодого специалиста. Их выявление.(Квик-настройка) 2. Развивающая среда в группе. Обсуждение предложений по ее изменению, улучшению. |
| Март: | 1. Информировать родителей о жизни их детей в детском саду. Консультация по правилам оформления родительского уголка, папке передвижек, наличию материалов 2. Просмотр НОД молодого специалиста. 3. Использование в работе молодым специалистом ИКТ.(Мастер-класс) |
| Апрель: | 1. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.(Коучинг) 2. Подготовка к мониторингу развития детей. |
| Май | 1. Подготовить аналитический отчет за прошедший год. 2. Обсуждение результатов и планов на следующий учебный год. 3. Подведение итогов.(Технология открытого пространства) |