



**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение №16
«Детский сад» г.Кингисеппа**

ПРИНЯТА

на Педагогическом совете
протокол от 17.02.2022 г. № 3

УТВЕРЖДЕНА

Приказом МБДОУ №16
«Детский сад» Г.Кингисеппа
от «17» февраля 2022 г.

ДОРОЖНАЯ КАРТА
(план мероприятий по реализации Положения о системе наставничества
педагогических работников в МБДОУ №16
«Детский сад» г. Кингисеппа)

г. Кингисепп.
2022

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость в педагогической деятельности приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в дошкольных образовательных организациях. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации, что и реализуется в МБДОУ №16 «Детский сад» г. Кингисеппа (далее Учреждение).

Основное содержание педагогического наставничества в Учреждении заключается в оказании помощи молодым специалистам при изучении нормативно - правовых документов; изучении и реализации на практике современных технологий в коррекционно-образовательном процессе; совершенствовании предметных умений, педагогического мастерства; изучении и анализе программ, пособий, методических рекомендаций.

Наставничество стимулирует потребности молодого специалиста в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. При поддержке наставника молодой педагог начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому родителю, а через него узнать, как можно больше о ребенке, и установить доверительные отношения с детьми, а в дальнейшем завоевать любовь детей и уважение их родителей.

Система сопровождения включает в себя:

- составление индивидуального плана работы с молодым педагогом;
- методическое сопровождение деятельности молодого педагога.

Одним из элементов методического сопровождения является мониторинг профессиональных достижений молодого педагога, который проводится наставником в течение года с использованием метода экспертных оценок.

Основной формой работы наставника является посещение непрерывной образовательной деятельности (далее НОД) молодого специалиста, также анализируется документация, выявляются возникшие затруднения у молодого педагога, проводятся консультации и мастер-классы.

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1. Организационные мероприятия			
1.1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества: разработка и принятие локальных нормативных актов в сфере наставничества:	февраль – март 2022	заведующий
2. Реализация проекта			
2.1	Закрепление педагогов-наставников за молодыми педагогами	август-сентябрь 2022	заведующий
2.2	Установочный семинар для наставников	сентябрь 2022	заместитель заведующего по ВР
2.3	Оказание методической помощи наставникам при планировании работы	в течение года	заместитель заведующего по ВР
2.4.	Круглый стол с участием молодых педагогов	март 2023	заместитель заведующего по ВР
2.5.	Отчет наставников об итогах выполнения индивидуальных планов работы с молодыми педагогами	май 2023	наставники
2.6.	Контроль над проведением диагностики и анкетирования молодых педагогов	в течение года	заместитель заведующего по ВР
2.7.	Организация обучающих практических семинаров	в течение года	заместитель заведующего по ВР
3. Организация работы наставника			
3.1.	Участие в установочном семинаре	август 2022	наставники
3.2.	Проведение анкетирования по профессиональным дефицитам молодого специалиста	сентябрь 2022	наставники
3.3.	Составление индивидуального плана работы с молодым педагогом	август-сентябрь 2022	наставники
3.4.	Работа с молодым педагогом по индивидуальному плану	в течение года	наставники
3.5.	Проведение анкетирования молодого педагога по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации, составление аналитических справок на основе анкетирования	декабрь 2022 май 2023	наставники
3.6.	Заполнение экспертной карты оценки профессионального роста молодого педагога	декабрь 2022	наставники
3.7.	Посещение непрерывной образовательной деятельности у молодого педагога	в течение года	наставники
3.8.	Заполнение с молодым педагогом карты самоанализа успешности в учебной работе	май 2023	наставники
3.9.	Составление отчета об итогах выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом	май 2023	наставники

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях дошкольной образовательной организации.

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому педагогу в коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки сотрудничества;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
 2. Посещение непрерывной образовательной деятельности молодого педагога.
 3. Планирование и анализ деятельности.
 4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации воспитательно-образовательной работы.
 5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научноисследовательской деятельности.
1. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
 2. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.
 3. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;

АНКЕТА

выявления профессиональных дефицитов молодого специалиста

Проводится в Учреждении с молодым специалистом (со стажем работы от 0 до 1 года) в I полугодии (сентябрь) учебного года.

Ответственные - педагоги-наставники, администрация Учреждения.

Форма проведения - очная

1. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?

1. Да
2. Нет
3. Частично

2. Какие трудности есть у Вас в подготовке и проведении непрерывной образовательной деятельности:

4. Определение структуры занятия
5. Отбор материала
6. Выбор форм и методов
7. Отсутствие наглядных пособий
8. Другое _____

4. В каких направлениях организации коррекционно-образовательного процесса Вы испытываете трудности? Укажите 2 самых проблемных направления:

1. Составление календарно-тематического планирования, рабочих программ
2. Проведение непрерывной образовательной деятельности
3. Общение с коллегами, администрацией
4. Общение с воспитанниками, их родителями

5. Испытываете ли Вы затруднения при заполнении документации, какой именно

6. Испытываете ли Вы проблемы психологического характера при организации и проведении непрерывной образовательной деятельности:

1. Мотивация воспитанников к деятельности
2. Дисциплина
3. Разрешение конфликтных ситуаций
4. Иное

7. Какие образовательные технологии Вы используете в НОД:

8. С какими образовательными технологиями (методиками) хотели бы Вы познакомиться:

ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ

Общие положения

Перед Вами стоит интересная и творческая задача - помочь молодому педагогу, в отношении которого осуществляется наставничество, познакомиться с системой образования, образовательной организацией, включиться в коррекционно-образовательный процесс, создать для него комфортную и дружескую атмосферу. В этом Вам помогут рекомендации, представленные ниже.

Наставником является опытный педагог, назначаемый ответственным за профессиональную адаптацию молодого специалиста.

Задача наставника заключается в том, чтобы помочь наставляемому почувствовать себя комфортно в новом коллективе, выполнить организационные мероприятия, связанные с его назначением на должность, а также передать ему опыт и знания, необходимые в профессиональной деятельности, способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога.

Рекомендации по первичной адаптации наставляемого

1. Расскажите молодому специалисту, какая форма обращения принята в Вашей организации и системе образования в целом.

2. Расскажите наставляемому об организационной структуре образовательной организации.

3. Проявите интерес к личности обучаемого, поинтересуйтесь его предыдущим местом работы (учебы), семьей, профессиональными достижениями, увлечениями.

4. Обратите внимание на проблемы, с которыми чаще всего сталкиваются молодые педагоги:

- Отсутствие мотивации к работе;
- Отношения с коллегами;
- Отношения с детьми;
- Отношения с родителями;
- Неумение обеспечить дисциплину;
- Неумение планировать НОД;
- Незнание современных форм и методов работы;
- Неуверенность в себе;
- Непонимание, как вести себя во время проведения НОД;
- Несоблюдение структуры НОД;
- Неумение организовать работу с детьми с ОВЗ в группе во время проведения режимных моментов;
- Неумение составлять календарно-тематический план воспитательно-образовательной работы с детьми.

5. Вместе с молодым специалистом глубоко проанализируйте рабочую программу воспитательно-образовательной деятельности педагога с детьми.

6. Помогите составить календарно-тематический план, обратив особое внимание на его структуру.

7. Окажите помощь в подготовке к первой непрерывной образовательной деятельности, к первой встрече с воспитанниками.

8. Посещайте непрерывную образовательную деятельность молодого педагога с целью оказания методической помощи, приглашайте его на свою

НОД, совместно их анализируйте.

9. Окажите помощь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.

10. При поручении первых заданий наставляемому поинтересуйтесь, как продвигается их выполнение, и окажите помощь в случае возникновения затруднений.

11.. Будьте доброжелательны к молодому коллеге и внимательны к его нуждам. Будьте готовы отвечать на все возникающие у него вопросы. Проявляйте терпение и уважение к нему. Помните, что именно Вам поручена ответственная и непростая задача по адаптации молодого специалиста в организации и именно от Вас зависит, насколько удачно сотрудник волеется в коллектив.

Рекомендации для наставника по общению с наставляемым

1. Старайтесь использовать скорее проблемно-ориентированные, чем личностноориентированные утверждения, то есть обращайтесь большее внимание на поступки и старайтесь давать характеристику событиям и поступкам обучаемого, а не его личности. Используйте описательные, а не оценочные высказывания. Объективно описывайте произошедшую ситуацию, а также свою реакцию на события и их последствия. Предлагайте приемлемые альтернативы.

2. При общении с обучаемым старайтесь подчеркивать уважение к нему, проявлять гибкость, непредвзятость и открытость новым идеям. Стремитесь не к доминированию, а к равноправному двустороннему обмену информацией. Определите области взаимного согласия или позитивные характеристики собеседника прежде, чем говорить о возможных разногласиях или негативных характеристиках. Сформулируйте у нового коллеги позитивное отношение к работе в организации и коллективу, поддержите его энтузиазм и уверенность в себе, найдите повод, чтобы его похвалить.

3. В ходе обучения делайте особый акцент на сферах, подконтрольных наставляемому, а не на тех факторах, которые не могут быть изменены или находятся вне сферы его компетенции.

4. Ваши утверждения должны отражать Ваше мнение, то есть носить личный характер, добивайтесь того же и от собеседника. Старайтесь не заменять слово «я» безликим понятием «руководство».

5. Демонстрируйте поддерживающее выслушивание собеседника. Обеспечивайте контакт «глаза в глаза» и применяйте навыки невербального общения. Используйте те или иные реакции в зависимости от того, к какому типу может быть отнесена данная ситуация: к наставничеству или к консультированию.

6. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.

7. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забываете отмечать положительное в работе.