

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ «ЛУГАНСКОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ – ЯСЛИ - САД № 68»**

**ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
на 2023 - 2024 учебный год**

Автор-составитель:
старший воспитатель высшей
квалификационной категории,
Задорожная Майя Анатольевна

Луганск, 2023

№ п/п	Содержание	Стр.
	Паспорт программы	3
I.	Целевой раздел	6
1.1	Пояснительная записка	6
1.2	Актуальность разработки Программы наставничества	7
1.3	Цель и задачи	8
1.4	Сроки и этапы реализации	8
1.5	Ожидаемые результаты	9
II.	Содержательный раздел	9
2.1	Форма наставничества	9
2.2	Основные функции участников в рамках реализуемой Программы	10
2.3	Применяемые технологии	11
III.	Организационный раздел	12
3.1	Содержание работы с молодым специалистом	12
3.2	Контроль осуществления наставничества	13
3.3	Мониторинг оценки результатов реализации Программы наставничества и анализ достигнутых результатов	13
	Список использованной литературы	14
	<i>Приложение № 1</i> Индивидуальный план осуществления наставничества.	15

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Программа наставничества Государственного учреждения Луганской Народной Республики «Луганское дошкольное образовательное учреждение – ясли-сад № 68»
Автор-разработчик Программы	Старший воспитатель Задорожная Майя Анатольевна
Нормативно-правовая база	Распоряжение Министерства просвещения РФ № Р-145 от 25.12.2019г. «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; Письмо Министерства просвещения РФ N МР-42/02 от 23.01.2020г. «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»); Письмо Министерства просвещения РФ N АЗ-1128/08 от 21.12.2021г. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях; Приказ ГУ ЛНР «ЯСЛИ-САД № 68» №17-О от 30.08.2023г. «О наставничестве»; Положение о наставничестве в ГУ ЛНР «ЯСЛИ-САД № 68»; Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ГУ ЛНР «ЯСЛИ-САД № 68»; Иные локальные акты ГУ ЛНР «ЯСЛИ-САД № 68».
Срок реализации	1 учебный год (сентябрь 2023г. – август 2024г.) /при необходимости может быть продлена.

Этапы реализации	1. Подготовительный (адаптационный) этап (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности): - изучение локальных актов ДОО; - закрепление молодых специалистов за наставником; - анкетирование (выявление затруднений и творческого потенциала специалиста); - подбор методической литературы; - составление плана работы (дорожной карты). 2. Основной (реализационный) этап (реализация индивидуального плана): - изучение содержания ОП ДО ГУ ЛНР «ЯСЛИ-САД № 68»; - совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми; - обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации; - совместное проектирование воспитательно-образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы; - ознакомление с организацией предметно-развивающей среды в группе; - изучение опыта работы коллег; - консультации по работе с родителями; - консультации по самообразованию; - обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях. 3. Итоговый этап (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности). Анализ проделанной работы, диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога.
Цель Программы	Оказание помощи молодым или вновь прибывшим педагогам в повышении уровня профессионального мастерства, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи Программы	Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога;

	Научить педагога эффективно применять свои теоретические знания и умения в процессе профессиональной деятельности; Оказать практическую психологическую и методическую помощь начинающему педагогу при анализе проблемных педагогических ситуаций, определения стратегий их разрешения и выбора продуктивных методов и приемов педагогического воздействия, адекватных поставленным целям; Развивать коммуникативные умения начинающего педагога по формированию конструктивной системы взаимодействия в процессе общения с детьми, родителями, коллегами; Создавать условия для самореализации и саморазвития молодых педагогов.
Основные направления	Повышение профессионального мастерства молодых или вновь прибывших педагогов в организацию. Развитие профессиональной компетенции в разных направлениях образовательной деятельности. Изучение уровня профессиональной подготовки педагога и анализ результатов работы наставничества.
Ожидаемые результаты	Плавный «вход» молодого специалиста в профессию и коллектив, быстрая, безболезненная адаптация; Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагога; Умеет применять в педагогической практике современные образовательные технологии; современные подходы к воспитательно-образовательной деятельности; отбирать оптимальные формы, методы и приемы в процессе образовательной, совместной и самостоятельной деятельности детей; Умеет включать детей в различные виды деятельности, соответствующие их возрастным и психологическим особенностям, потребностям; Умеет применять методы оценки мероприятий образовательного, воспитательного характера с позиции требований ФГОС ДО и ОП ДО ГУ ЛНР «ЯСЛИ-САД № 68», проводить анализ и корректировать воспитательно-образовательный процесс, владеет технологией самоанализа и педагогической рефлексией; Умеет грамотно планировать и управлять коммуникативными взаимодействиями: правильно конструировать свою речь (определять содержание акта общения), находить адекватные средства для передачи

	содержания (верный тон, нужные слова), быстро и правильно ориентироваться в условиях педагогической ситуации общения, обеспечивать обратную связь.
Реализуемые формы наставничества	«Педагог – педагог»: анкетирование, беседы, собеседования, тренинги, наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, открытые просмотры, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы, тестирование и т.д.
Структура управления реализацией Программы	Руководитель - заведующий ГУ ЛНР «ЯСЛИ-САД № 68» Наставник – старший воспитатель ГУ ЛНР «ЯСЛИ-САД № 68» Наставляемый – молодой или вновь прибывший педагог ГУ ЛНР «ЯСЛИ-САД № 68»
Система мониторинга	Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества

I. Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка

Программа наставничества ГУ ЛНР «ЯСЛИ-САД № 68» является частью системы адаптации и обучения молодых и вновь принятых специалистов образовательной организации.

Программа организации наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Ее главное направление – оказание помощи педагогическим работникам в профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Программа наставничества способствует становлению молодого специалиста на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Направленность данной Программы определяется как социально-педагогическая, так как её содержание способствует социальной адаптации молодого специалиста, формирует предпосылки его плавного вхождения в новые профессиональные и социально-психологические условия труда.

Педагогическая целесообразность Программы заключаться не только и не столько реализуемой формой наставничества, использованием применяемых технологий, сколько в общем развитии профессиональных компетенций педагога, выявлении его профессиональных затруднений, сильных сторон и личностных характеристик наставляемого педагога.

В Программе определены концептуальные основы системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГУ ЛНР «ЯСЛИ-САД № 68» (далее – ДОО), раскрываются содержательные и организационные основы работы с молодыми специалистами.

1.2. Актуальность разработки Программы наставничества

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Однако в настоящее время вопрос обеспечения педагогическими кадрами становится только острее. Выпускники педагогических учреждений все реже работают по специальности. Зачастую в детские сады приходят специалисты, имеющие педагогическое образование, но не специальное, без опыта работы или с перерывом в работе на какой-то период.

Общим для этих категорий педагогов является отсутствие опыта и специальных знаний. Нагрузка, ложащаяся на плечи с первых дней, часто пугает коллег без опыта работы с детьми, и объем работ кажется им невыполнимым. Большинство из них боятся собственной несостоятельности, постоянно волнуются, что что-то не успею, упустят или сделают не так. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Проблема также в том, что с первого дня работы начинающий воспитатель имеет те же самые обязанности и несёт ту же ответственность, что и педагог с многолетним стажем, и все вокруг ожидают от них одинаково безупречного профессионализма.

Все эти факторы способствуют нестабильности педагогического коллектива в образовательных учреждениях. Текучесть кадров, большая нехватка педагогов-дошкольников – актуальный вопрос нашего времени. Что же может положительно повлиять на его решение? Ответ на этот вопрос частично может быть решен с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов.

Говоря о наставничестве, имеется в виду одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством более опытного педагога. Наставничество является успешным и эффективным методом профессиональной адаптации, применяемым в дошкольном образовательном учреждении, способствующим становлению молодого специалиста.

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.

Наставничество на современном этапе развития образовательной системы – это в первую очередь система обучения новых работников полноценному исполнению трудовой деятельности. Ведь для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа наставничества направлена на становление начинающего педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности, а также делает акцент на практическую часть области знаний. Более опытный человек делится своими знаниями, умениями и навыками с педагогом, не имеющим опыта работы в педагогической сфере.

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратит на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога-наставника с молодым или вновь принятым педагогом на уровне образовательной организации.

1.2 Цель и задачи

Цель: оказание помощи молодым или вновь прибывшим педагогам в повышении уровня профессионального мастерства, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

- Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога;
- Научить педагога эффективно применять свои теоретические знания и умения в процессе профессиональной деятельности;
- Оказать практическую психологическую и методическую помощь начинающему педагогу при анализе проблемных педагогических ситуаций, определения стратегий их разрешения и выбора продуктивных методов и приемов педагогического воздействия, адекватных поставленным целям;
- Развивать коммуникативные умения начинающего педагога по формированию конструктивной системы взаимодействия в процессе общения с детьми, родителями, коллегами;
- Создавать условия для самореализации и саморазвития молодых педагогов.

1.3 Сроки и этапы реализации.

Срок реализации программы – учебный год, при необходимости может быть продлена.

Этапы реализации:

1. *Подготовительный (адаптационный) этап* (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности):

- изучение локальных актов ДОО;
- закрепление молодых специалистов за наставником;
- анкетирование (выявление затруднений и творческого потенциала специалиста);
- подбор методической литературы;
- составление плана работы (дорожной карты).

2. *Основной (реализационный) этап* (реализация индивидуального плана):

- изучение содержания ОП ДО ГУ ЛНР «ЯСЛИ-САД № 68»;
- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации;
- совместное проектирование воспитательно-образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы;
- ознакомление с организацией предметно-развивающей среды в группе;
- изучение опыта работы коллег;
- консультации по работе с родителями;
- консультации по самообразованию;
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

3. *Итоговый этап* (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

- показ открытых мероприятий;
- анализ проделанной работы, диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога;
- определение степени готовности молодого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей;
- обобщение опыта работы.

1.4 Ожидаемые результаты профессиональной адаптации молодого специалиста:

Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию необходимых умений и компетенций. Осуществления педагогической деятельности происходит в конкретной образовательной организации, с учетом ее специфики, уклада, традиций и единых требований.

– Плавный «вход» молодого специалиста в профессию и коллектив, быстрая, безболезненная адаптация;

– Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагога;

– Умеет применять в педагогической практике современные образовательные технологии; современные подходы к воспитательно-образовательной

деятельности; отбирать оптимальные формы, методы и приемы в процессе образовательной, совместной и самостоятельной деятельности детей;

- Умеет включать детей в различные виды деятельности, соответствующие их возрастным и психологическим особенностям, потребностям;

- Умеет применять методы оценки мероприятий образовательного, воспитательного характера с позиции требований ФГОС ДО и ОП ДО ГУ ЛНР «ЯСЛИ-САД № 68», проводить анализ и корректировать воспитательно-образовательный процесс, владеет технологией самоанализа и педагогической рефлексией;

- Умеет грамотно планировать и управлять коммуникативными взаимодействиями: правильно конструировать свою речь (определять содержание акта общения), находить адекватные средства для передачи содержания (верный тон, нужные слова), быстро и правильно ориентироваться в условиях педагогической ситуации общения, обеспечивать обратную связь.

II. Содержательный раздел

2.1. Форма наставничества

Форма наставничества – способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

В своей работе мы придерживались такой формы наставничества как «педагог - педагог».

Формами и методами организации работы с начинающим педагогом являются: анкетирование, беседы, собеседования, тренинги, наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, открытые просмотры, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы, тестирование и т.д.

2.2. Основные функции участников в рамках реализуемой Программы

Заведующий ДОО:

- Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества (приказ о наставничестве, положение о наставничестве, утверждение программы наставничества);

- Реализация кадровой политики в Программе наставничества;

- Назначение наставника;

- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.

Наставник:

- Разработка Программы наставничества;

- Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых;

- Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.

- Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого;
- Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого;
- Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого;
- Участие в мониторинге результатов эффективности педагогической деятельности.

Наставляемый:

- Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

2.3. Применяемые технологии

При обучении наставляемого используются классические и инновационные подходы к организации наставнической деятельности. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресность.

Классические:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

Инновационные:

Фасилитация – группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение.

Цель: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы.

Модерация «обуздывание» - более жесткая технология. Формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы».

Супервизии – метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста.

Коучинг – метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. Сфокусирован на достижении четко определенных целей вместо общего развития. Позволяет обучаемым учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания.

Тьюторство – персональное сопровождение обучаемого в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. Основной формой взаимодействия

является индивидуальное и групповое консультирование обучаемых, проведение рефлексивно-проектных мероприятий; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик.

III. Организационный раздел

3.1. Содержание работы с молодым специалистом

Задача наставника – помочь молодому воспитателю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог - наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Педагогу-наставнику следует обратить особое внимание молодого специалиста на:

- требования к организации воспитательно-образовательного процесса;
- возможности использования в практической деятельности дидактических и технических средств обучения;
- требования к ведению документации.

Педагогу-наставнику необходимо обеспечивать поддержку молодых специалистов в области:

- практического освоения основ педагогической деятельности (проектирование, подготовка, проведение и самоанализ занятия);
- применения форм, методов и приемов обучения;
- применения ИКТ-технологий в образовательной практике;
- психологических основ взаимодействия педагога с детьми совместной деятельности;
- обеспечения благоприятного психологического климата в коллектив детей и создания ситуации успеха воспитанников в разных видах деятельности;
- разработки программы творческого саморазвития;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к предстоящей аттестации.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с диагностики (входное анкетирование, тестирование, собеседование), направленной на определение особенностей адаптации, педагогической деятельности профессионально-личностных затруднений молодого педагога.

Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником, нацеленная на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

При составлении программы профессионального становления для каждого педагога учитывается:

- уровень базового образования;
- индивидуальные особенности;
- креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.;
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставник может использовать не только традиционные формы работы (беседы, консультации, посещение, обсуждение занятий и др.), но и новые нетрадиционные или модернизированные. К ним относятся: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей занятий, самопрезентация, защита творческих работ, передача педагогического опыта.

Такие формы работы ускоряют процесс вхождения начинающего воспитателя образовательную, педагогическую среду.

Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

3.2. Контроль осуществления наставничества

Качество работы наставника осуществляет заведующий на основании:

- анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки);
- выявления уровня профессиональной подготовки молодого специалиста;
- получения обратной связи от сотрудника по качеству и эффективности работы наставника.

Оценку деятельности молодого специалиста осуществляет наставник на основании:

- выполнения функциональных обязанностей (какие-то функции выполняются уже хорошо, а что требует дополнительного внимания);
- степени освоения компетенций (насколько сотрудник продвинулся в освоении ключевых компетенций должности);
- показаний успешности вхождения в коллектив;
- результатов деятельности молодого специалиста.

3.3. Мониторинг оценки результатов реализации Программы наставничества и анализ достигнутых результатов.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие

происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг оценки результатов реализации программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- *Оценка качества процесса реализации программы наставничества.* Направлена на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, её сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник - наставляемый».

Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлечённости обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учётом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Достигнутые результаты работы представляются наставниками на итоговом педагогическом совете ДОО.

На педагогическом совете также представляются отчеты о динамике результатов работы, аналитические справки контроля за деятельностью конкретных молодых специалистов и др.

Список использованной литературы:

1. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. / М. – 1990
2. Веселова Т. «Совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДООУ»/ М.: Детство-Пресс. – 2012
3. Виноградова, Н.А. Методическая работа в ДООУ. Эффективные формы и методы/ Н.А. Виноградова – М.: Айрис-пресс. – 2009.
4. Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДООУ с педагогами/Л.М. Волобуева – М.: ТЦ Сфера. – 2009
5. Голицына, Н.С. Копилка педагогических идей. Работа с кадрами/ Н.С. Голицына – М.: Скрипторий, 2003. – 2009.
6. Голицына, Н.С. Система методической работы с кадрами в дошкольном образовательном учреждении / Н.С. Голицына – М.: Скрипторий, 2003. – 2009.

Индивидуальный план осуществления наставничества.

Ф.И.О. наставляемого: _____

Должность: _____

Ф.И.О. наставника: _____

Должность: _____

Период наставничества: _____

№ п/п	Мероприятия	Период выполнения	Отметка о выполнении
1	Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения: знакомство с должностной инструкцией, инструкциями по ОТ и видам работ, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОО; Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года); Утверждение индивидуальных планов работы наставников и наставляемых; Знакомство с воспитанниками возрастной группы учреждения, представление педагога коллективу; Изучение режима дня группы, особенности организации режимных моментов; Организация утреннего приёма детей (взаимодействие с родителями); Помощь в планировании воспитательно-образовательного процесса; Педагогическая диагностика: особенности организации и проведения в соответствии с ФГОС ДО. Помощь педагогу в Проведении диагностического обследования детей; Организация развивающей предметно - пространственной среды в группе.	Сентябрь	
2	Составление конспектов занятий (проектирование, подготовка, проведение и самоанализ занятия); Методы и организационные формы обучения. Рациональное применение методов обучения. Организация и проведение приёма пищи в группе; Формы взаимодействия с семьёй: родительские собрания; Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания); Изучение нормативных документов, ФГОС, ФОП, Программой воспитания, Региональным компонентом, ОП ДО ОП ДО ГУ ЛНР «ЯСЛИ-САД № 68»; Ведение документации. Ознакомление с календарно-тематическим планированием образовательного процесса, календарем событий.	Октябрь	
3	Методика проведения праздников и развлечений в детском саду;	Ноябрь	

	Основные направления образовательной деятельности по патриотическому и социально-нравственному направлению воспитания в условиях ДОО; Роль сюжетно-ролевой игры в развитии дошкольников; Организация и методика проведения сюжетно-ролевых игр; Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья; Открытый просмотр и анализ занятий в группе, соблюдение методики проведения образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста; Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.		
4	Методика подготовки и проведения продуктивной деятельности дошкольника; Познавательное развитие детей дошкольного возраста; Формы взаимодействия с семьей: консультации, досуги. Инструкции, используемые в работе воспитателя; Организация и методика проведения новогоднего праздника в детском саду. Роль прогулки в жизни ребенка. Виды прогулок. Организация различных видов деятельности на прогулке.	Декабрь	
5	Воспитательная работа в режиме дня; Взаимодействие воспитателя с другими педагогами в процессе образовательной деятельности; Индивидуальное сопровождение ребенка; Знакомство со здоровьесберегающими технологиями. Выбор приоритетной методической темы самообразования. Разработка программы творческого саморазвития; Использование в работе ИКТ.	Январь	
6	Участие в проводимых конкурсах, акциях и других мероприятиях, организуемых в ДОО; Речевое развитие детей; Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду; Оздоровление детей в процессе режимных моментов (утренняя, пальчиковая, дыхательная гимнастика); Организация самостоятельного проектирования образовательной деятельности. Использование различных технологий в образовательной деятельности детей; Проектная деятельность дошкольников.	Февраль	
7	Использование различных технологий в образовательной деятельности детей; Проектная деятельность дошкольников; Организация индивидуальной работы с детьми; Оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом.	Март	
8	Развитие творческих способностей детей средствами художественно-эстетической деятельности; Работа по организации развития и совершенствования предметно-пространственной среды;	Апрель	

	Организация деятельности детей во второй половине дня; Совместной игровой деятельностью		
9	Особенности развития познавательно-исследовательской деятельности дошкольников; Педагогическая диагностика: особенности организации и проведения в соответствии с ФГОС ДО. Проведение анализа полученных результатов; Подготовка к летней-оздоровительной компании. Составление календарного и перспективного плана работы на летний оздоровительный период; Подведение итогов.	Май	
10	Посещение мероприятий опытных педагогов с целью наблюдения и последующим анализом	В течении года	
11	Знакомство с новыми педагогическими технологиями	В течении года	
12	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми	В течении года	

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей: _____
