

## ***Практика сопровождения молодого педагога.***

*Игнатьева Елена Анатольевна: заместитель по УВР МБДОУ д/с № 80*

*Образование: высшее*

*Педагогический стаж: 29 лет*

*Квалификационная категория: высшая*

*Отличительная черта как педагога: эмоциональная устойчивость, чуткость и отзывчивость. Считаю, что главная задача педагога-наставника заключается в планировании первых шагов карьеры молодого педагога.*

*Педагогом-наставником стала, потому что имею желание, способность и готовность делиться профессиональным опытом.*

Человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление педагога происходит труднее, сложнее, чем у представителей других профессий потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему молодому специалисту. Педагог – это не профессия, это образ жизни. Современный ритм жизни требует от него непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Конечно же, настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Здесь очень важную роль играют его личностные качества: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы. А как же быть начинающему педагогу, только что получившему образование?

В начале своей профессиональной деятельности молодой воспитатель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятия, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами – вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих педагога-новичка. Часто молодые педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях.

Начинающий воспитатель должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить и заинтересовать детей на занятиях. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией учреждения. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, воспитанники, родители. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Ему необходима постоянная товарищеская помощь. Молодому педагогу было бы легче начинать свою

педагогическую деятельность, если бы старшие коллеги стремились передать им свой опыт.

Решить эту стратегическую задачу может создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого воспитателя получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

**Цель наставничества:** способствовать формированию профессионально-адаптированного, компетентного молодого педагога-практика.

**Задачи:**

- помочь в личностной и социально-педагогической адаптации;
- способствовать развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям;
- предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий с детьми и поиск возможных путей их преодоления;
- стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности;
- способствовать формированию уверенности в своем профессиональном росте.

Наша работа строилась на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде. Чтобы взаимодействие с молодым специалистом стало конструктивным и приносило желаемый эффект, я придерживалась следующих правил общения: не поучать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не оправдывать и не оправдываться.

**Личные мотивы к наставничеству:** потребность в приобретении опыта управления людьми; желание помогать людям; потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

Свою работу по наставничеству я выстроила планомерно в три этапа:

**I этап** – период адаптации, самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться коллеги.

**II этап** – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

**III этап** – сложилась система работы, появились собственные разработки. Педагог стал внедрять в свою работу новые технологии; происходило совершенствование, саморазвитие, накопление и обобщение своего опыта работы.

Процесс повышения профессионализма молодого педагога я строила с учётом *следующих факторов*: уровня базового образования, теоретической подготовленности; индивидуальных особенностей; уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хочет добиться); имеет ли практический опыт работы с детьми.

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагога, я в своей работе с ним старалась применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, самоактуализацию, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивным и приносило желаемый эффект, я систематически использовала следующие формы сопровождения и профессиональной адаптации молодого педагога:

- индивидуальные: консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве сети Интернет;
- групповые: семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические задания, участие в конкурсах, лектории, дискуссии, выставки.

Наибольшую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имели *новые нетрадиционные или модернизированные формы*: психологические тренинги, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как педагога.

Молодому специалисту я предложила изучить памятки по темам «Основные требования к личностно-ориентированному подходу на занятиях», «Самоанализ занятия», «Как написать конспект занятия?», «Как подготовить современное занятие с использованием ИКТ?», «Как анализировать проведенное занятие?», «Структура занятия».

Организовала консультации по составлению перспективных планов и программ, составлению обучающих проектов для детей, созданию сценариев мероприятий и др.

Организовала участие молодого педагога в практикумах по планированию собственной методической работы и работы с детьми, проектированию методической структуры занятия в зависимости от его типа и вида, оптимизации выбора методов и средств обучения при организации различных видов занятия.

Мы обсудили, как можно создать систему мониторинга: критерии и показатели; разработка и анализ анкет, опросников и тестов; разработка сценариев открытых занятий; составление методических рекомендаций.

Все вышеперечисленное ускорило процесс вхождения молодого специалиста в образовательную педагогическую среду. Диана Евгеньевна почувствовала себя увереннее, закрепилось ее убеждение в правильном выборе профессии.

Каждая деятельность бессмысленна, если в ее результате не создается некий продукт, или нет каких-либо достижений. И в личном плане педагога-наставника и молодого специалиста обязательно должен быть список результатов, которых необходимо достичь за определенный срок.

Результатами деятельности наставничества для нас стало:

- повышение качества самообразования молодого педагога; разработанные или изданные методические материалы, статьи, программы, сценарии, исследования, проекты, дидактические игры;
- разработка новых форм, методов и приемов обучения;
- доклады, выступления на мероприятиях разного уровня;
- разработка дидактических материалов, анкет, наглядностей;
- отзывы на проведенные занятия, мероприятия.

Общим итогом наставничества явилось создание портфолио молодого специалиста и ее стремление пройти аттестацию для получения категории.

**Рекомендации:** С целью повышения эффективности наставничества необходимо знакомить педагога с прогнозированием и проектированием совместной деятельности. При этом немаловажно учитывать такие факторы, как интеллект, трудолюбие, наличие цели, высокий уровень мотивации молодого педагога.

Дифференцированный подход в работе с педагогом всегда способствует успеху, как и умело выстроенные этапы процесса самообразования (ситуативное, ситуативно-инициативное, инициативное). Плановый характер этого процесса придает деятельности педагога стройность, ясность. Сам план может состоять из четырех разделов:

- этапы работы над материалом по определенным вопросам;
- практический выход (доклад, презентация, методическая разработка);
- где, когда и как реализуется;
- анализ, самооценка эффективности выполненной работы, корректировка педагогической деятельности.

Работа по сопровождению должна вестись непрерывно, планомерно, системно и систематически, но планировать ее нужно поэтапно.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера и темперамента молодого педагога.

В процессе работы необходимо обращать внимание на развитие личностно ориентированных отношений молодого специалиста с коллегами-педагогами.

В работе с молодым педагогом необходимо акцентировать внимание на активизацию его самопознания, выработку рефлексивного мышления и умение учиться.

Работа по сопровождению должна постепенно переходить в научно-исследовательскую.

Считаю, что эффективность процесса наставничества определяется анализом, итоговой самооценкой молодого педагога по итогам выполненной работы, а в случае необходимости – корректировкой дальнейшей педагогической деятельности.

Показателем эффективности педагогического сопровождения считаю, прежде всего, качество организованного молодым педагогом образовательного процесса и профессионально-квалификационный рост педагога.

Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и учреждения: наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения, снижается риск профессионального выгорания. Молодой специалист получает знания, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с коллегами. Руководитель ДОУ повышает профессиональный уровень подготовки кадров, выстраивает конструктивные взаимоотношения с кадрами, и между сотрудниками.

Эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним, его подопечным, другими сотрудниками и руководителем. У них должно установиться единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение. Хорошие плоды даст наставничество, если у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих их к совместным действиям.

И, пожалуй, одним из основных факторов успеха наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл». Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех детского сада и системы образования в целом.

## *Приложение 1*

Для осуществления наставнической деятельности мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, я открыла для себя ряд **преимуществ**:

- во-первых, наставничество помогает увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций ощущается собственный вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, я получаю удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
- в-третьих, я, как наставник, всегда должна стремиться к самосовершенствованию;
- в-четвертых, наставничество способствует росту доверия ко мне в педагогическом коллективе;

- в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, я могу не только делиться собственным опытом с более молодым коллегой, но также и учиться у него, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

***Цели моего педагогического общения с подопечным вижу в:***

1. Развитии профессионально значимых качеств личности молодого педагога.
2. Создании оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации.

***Основные задачи работы педагога-наставника:***

- Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого педагога в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого педагога, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
- Планирование профессионального роста молодого педагога.
- Приобщать молодого педагога к корпоративной культуре учреждения (под корпоративной культурой понимается устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие), объединять вокруг традиций Учреждения.

Характерным признаком творческого подхода к процессу общения является гуманистическая позиция педагога, взгляд на партнера по общению с оптимистической гипотезой, наличие потребности в контактах, открытость общения, эмпатия и рефлексия в этом процессе.

Владение эмпатией и рефлексией является непременным условием продуктивности общения и важнейшим показателем овладения техникой общения.

Я придаю исключительное значение коммуникативным умениям педагога-наставника. Для организации взаимодействия с молодым педагогом в качестве таковых выделяю: умение управлять поведением; умение адекватно моделировать личности других субъектов общения; умение «подать себя в общении» и т. п.

Наиболее оптимальными **моделями взаимодействия** с молодым педагогом считаю следующие:

***Общение-коррекция.*** Этот вид общения направлен на выполнение моей диагностической функции, как педагога-наставника. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения я могла осуществить профилактическую работу, которая планировалась в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей

взаимодействия в паре. При подобном общении требуются знания психолого-педагогической теории, владение приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

**Общение-поддержка.** Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому педагогу в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. В этом случае требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

**Общение-снятие психологических барьеров.** Этот тип общения предполагает владение технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие потребности в общении с подопечным, желание помочь ему в установлении доверительных отношений. Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

В работе с молодым педагогом я старалась использовать все многообразие **форм организации педагогической деятельности.** Например, такие как:

**Вечера вопросов и ответов:** представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Как правило, молодому педагогу заранее предлагается составить список вопросов к педагогу-наставнику. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми, и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера проходят как непринужденное, равноправное общение молодого педагога и опытного наставника.

**«Круглый стол»:** встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации педагога, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины в детском коллективе, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагога и т. п.

**Педагогические конференции:** эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между опытными педагогами и молодым педагогом. Мысли, высказанные на конференции педагогом и подкреплённые его же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние

на новичка. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

**«Неделя открытых дверей МБДОУ»:** это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе всего учреждения в специально отведенный для этого период. В МБДОУ существует негласное правило: в этот период молодому педагогу предоставляется свобода действий. Молодому педагогу предлагается провести открытые занятия, групповое мероприятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами. «Неделя открытых дверей МБДОУ» стала эффективной формой контроля работы начинающего педагога. На открытые занятия, которые дает молодой педагог, приглашаются не только представители администрации МБДОУ, но и другие молодые педагоги. Открытые занятия очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других молодых педагогов в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

**Педагогический совет.** Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, на первом педсовете в новом учебном году происходит знакомство молодого педагога с коллективом коллег. В дальнейшем педагогические советы педагог-наставник может использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодого педагога. Такая форма работы позволяет молодому педагогу получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая вопросов своему наставнику.

**Педагогический семинар.** Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодого педагога обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями воспитанников; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах молодой педагог вовлекается в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обменивается опытом, рассказывает о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывает пути разрешения конфликтов.

**Наглядная педагогическая пропаганда.** Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только познакомить молодого педагога с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать ему воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичка необходимую педагогическую информацию. Можно организовать посещение родительских собраний, мероприятий, занятий опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.



**Групповые дискуссии.** В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодым педагогом. Например, «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности группы», «Как решить проблему нерационального использования времени на занятии». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной воспитательной ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

**Обзор педагогической литературы.** Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставником научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации учебно-воспитательного процесса в детском саду.

**Деловые игры.** В работе с молодым педагогом можно использовать игровые приемы (разыгрываются ситуации взаимодействия с воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения)

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку. Конкретной, узконаправленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставника-организатора игры. Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

**Консультирование** организуется наставником для молодого педагога. Такая консультация имеет определенную и специализированную направленность. Она включает сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодого педагога. Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем: установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодым педагогом; психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы; контроль и корректировка процесса образования; системный анализ ситуаций. На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодого педагога. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки молодого педагога. Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичка, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности молодого педагога, оптимизация форм педагогического воздействия на воспитанников.

**Практические занятия** направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодого педагога. Разрыв между его теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

**Индивидуальное обучение.** Основным достоинством индивидуального обучения молодого педагога является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять коррективную и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный».

Прежде чем приступить к работе с молодым специалистом, я уточнила, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего было в беседе. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где педагог достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями, он чувствует себя свободнее, увереннее.

На основе этой беседы **составлен план обучения** молодого специалиста.

В плане можно отследить:

- этапы работы;
- основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;
- промежуточный и конечный результаты работы.

Свою работу по наставничеству выстроила планомерно в три этапа:

**I этап** – Период адаптации: самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться коллеги.

Выбор формы работы с молодым специалистом я начинала с вводного анкетирования, тестирования и собеседования, где она рассказала о своих трудностях, проблемах, неудачах.

На *этом этапе* сопровождения я определила возможности педагога, выявила его личностные качества, мотивацию на саморазвитие, оказала адресную помощь, способствовала формированию аналитических умений: анализ занятий, самоанализ, выявила рост потенциальных возможностей педагога. Также для себя отметила недостатки в имеющихся умениях и навыках.

В плане работы я отразила приоритетные направления:

- Обеспечение реализации образовательных запросов начинающего педагога.
- Обнаружение пробелов в профессиональной деятельности.

**Задача 1 этапа:** предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

## План работы наставника с молодым специалистом

<i>Тема</i>	<i>Рассматриваемые вопросы</i>	<i>сроки</i>
<b><u>1 год</u></b>		
Час общения «Расскажи о себе»	Тестирование, анкетирование, наблюдение	Сентябрь
Знакомство с учреждением	Знакомство молодого специалиста с традициями детского сада, правилами внутреннего распорядка, уставом. Заповеди молодого педагога.	Сентябрь
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов ОУ, Составление календарно-тематического планирования	Октябрь
Знакомство с учебными программами	Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса,	Ноябрь
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе	Составление плана оснащения развивающей предметно-пространственной среды группы, предметная среда по ФГОС	Ноябрь
Организация прогулки и режимных моментов в МБДОУ	Просмотр режимных моментов. Использование в работе презентаций MicrosoftPowerPoint	Ноябрь
Консультация для молодого педагога	Возможные проблемы на разных возрастных этапах развития детей. Основные требования к личностно-ориентированному подходу на занятиях.	Декабрь
Посещение занятий молодого специалиста	Анализ и оценка результативности проведения непосредственно-образовательной деятельности. Структура занятия. Самоанализ занятия. Классификация типов занятий. Виды нетрадиционных занятий	Январь
Разработка индивидуального плана профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях, проводимых в МБДОУ, работе методического объединения воспитателей, занятия молодого педагога.	Февраль
Секреты мастерства	Педагог – наставник делится опытом по вопросам методики проведения занятий.  Рекомендации наставника в проведении занятий. Рекомендации воспитателю для общения с детьми.	Март
Театральные этюды	Интонационно-выразительная речь. Чтение четверостиший с разными эмоциями. Картотека игр.	Март
Имидж педагога	Памятка «Помоги ребенку поверить в себя!».	Апрель

	Обсуждение материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	
Моя работа – любовь с заботой!	Направления деятельности педагога. Способствование созданию положительного эмоционального фона.	Апрель
Методические рекомендации наставника	Методическая помощь в подготовке и сдаче отчетов	Май
«Копилка педагогических идей»	Подборка интересного материала силами молодого специалиста для использования в работе	В течение года
Взаимопосещение непосредственно-образовательной деятельности	Оказание помощи в овладении методами и приемами воспитания и образования детей	В течение года
<b><u>2 год</u></b>		
Основные проблемы молодого педагога	Анкетирование, планирование собственной методической работы и работы с детьми; проектирование методической структуры занятия в зависимости от его типа и вида; оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов занятия	Сентябрь
Тематические планы	Составление перспективных планов и программ	Октябрь
Открытые просмотры занятий, участие в семинарах и мастер-классах	Наблюдение и перенимание опыта наставника, использование его позитивного опыта, выявление недочетов. Особенности культурных практик	Ноябрь
Работа с родителями	Способы и методы организации работы с родителями, коммуникация и общение. Примерное составление консультаций для родителей, на примере темы: «Рекомендации по сенсорному развитию детей раннего возраста»	Ноябрь
Практикум «Методика проведения совместных мероприятий и праздников»	Составление обучающих проектов для детей. Составлению сценариев совместных мероприятий с родителями, презентаций к ним и др.	Декабрь
Проведение досуговых мероприятий «Новый год»	Участие в новогоднем представлении	Декабрь
Самообразование воспитателя	Формы самообразования. Выбор методической темы. Молодому специалисту предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится года анализ того, как спланировать работу над методической темой на год	Январь
Знакомство с методикой подготовки воспитанников к	Памятка «Деятельность педагога, способствующая развитию творческого потенциала личности ребенка». Развитие творческих способностей детей, выбор	Январь

конкурсам, фестивалям	оптимальных и эффективных методов и средств при организации различных видов деятельности.	
Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства	Педагог - наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики, проведения занятий, наставник совместно с молодым педагогом готовят конспекты занятий, проговаривают каждый этап занятия, затем педагог проводит его в присутствии педагога-наставника, после каждого занятия идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, решений, выстраивание линий поведения на будущее	Февраль
Педагогическая ситуация	Взаимодействие в игре. Совет «бывалого». Участие в профессиональных конкурсах различного уровня	Март
Методическая выставка достижений молодого воспитателя	Систематизация наработок профессиональной деятельности. Творческий отчет	Март
Диагностика воспитанников	Методика проведения обследования, критерии и показатели; разработка и анализ анкет, опросников и тестов для родителей, составление методических рекомендаций	Апрель
Посещение выставки дидактических игр	Изучение методики создания образовательной среды	Апрель
«Копилка педагогических идей»	Подборка интересного материала силами молодого специалиста для использования в работе, участие в конкурсах, участие в работе методического объединения воспитателей	В течение года
Взаимопосещение непосредственно-образовательной деятельности	Оказание помощи в овладении методами и приемами воспитания и образования детей	В течение года
<b><u>3 год</u></b>		
Открытые просмотры занятий, участие в семинарах и мастер-классах	Наблюдение и перенимание опыта наставника, использование его позитивного опыта, осознание своих недочетов	Сентябрь
Систематизация «Копилки педагогических идей»	Приведение в систему материалов молодого специалиста использованных в работе	Октябрь
Как написать обобщение педагогического опыта	Технология описания опыта, создание презентаций	Ноябрь
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Декабрь

Формирование портфолио молодого специалиста	Систематизация наработок профессиональной деятельности	Январь
Анализ педагогической деятельности молодого педагога	Методика проведения обследования. Коррекция педагогической деятельности	Февраль
Современные образовательные технологии в учебном процессе	Обсуждение общих вопросов методики проведения занятий и мероприятий. Индивидуализация и дифференциация обучения.	Март
Подготовка материалов к выступлениям	Анализ выступлений на различных уровнях. Выявление ошибок и недочетов. Составление алгоритма подготовки материалов к выступлениям	Апрель
Анализ промежуточной аттестации	Подготовка документов к аттестации	Май
Взаимопосещение непосредственно-образовательной деятельности	Оказание помощи в овладении методами и приемами воспитания и образования детей	В течение года

### Ожидаемые результаты:

- адаптация начинающего педагога в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков воспитания;
- повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества воспитания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности детей;
- использование в работе начинающего педагога новых педагогических технологий.

**II этап** – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

На *втором этапе* сопровождения совместно с молодым специалистом выбрали методическое направление деятельности. Я, как наставник, предложила определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Затем мы начали активную деятельность педагога по самообразованию в соответствии с выбранным направлением и методической темой.

#### *Содержание работы:*

- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДО

- Повышение профессионального мастерства молодого специалиста, - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства.
- Привлечение к показу занятий на уровне детского сада.
- Приобщение педагога к подготовке и активному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов.
  - Диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги.
  - Посещение семинаров-практикумов по темам.

В этот период я реализовывала план адаптации молодого коллеги, проводила работу по коррекции умений и навыков. Здесь же помогла молодому специалисту составить собственный план профессионального роста.

**III этап** – сложилась система работы, появились собственные разработки.

Педагог стал внедрять в свою работу новые технологии; происходило совершенствование, саморазвитие, накопление и обобщение своего опыта работы.

На *этом этапе* я увидела результативность сопровождения по развитию компетентности педагога, проверила уровень профессиональной компетентности педагога, определила уровень его готовности к самостоятельному творческому выполнению своих обязанностей.

Процесс повышения профессионализма молодого педагога я строила с учётом *следующих факторов*: уровня базового образования, теоретической подготовленности; индивидуальных особенностей; уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хочет добиться); имеет ли практический опыт работы с детьми.

**Результаты наставничества.** Польза наставничества видна только тогда, когда эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели становится реальной пользой для образовательного учреждения.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы являются:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам МБДОУ;
- во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-педагогами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике МБДОУ;
- в-третьих, формирование в учреждении такой категории опытных педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых педагогов. Это самое ценное приобретение для детского сада, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.