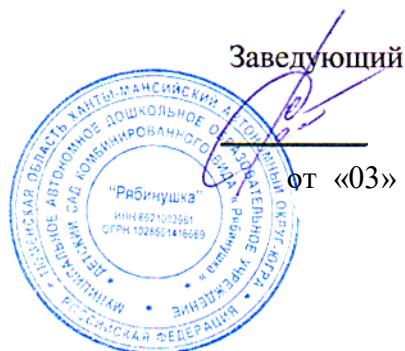


Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида «Рябинушка»

Принято на
заседании
педагогического
совета
МАДОУ ДСКВ «Рябинушка»
Протокол № 1
от «01» сентября 2021 г.



«Утверждаю»
Заведующий МАДОУ ДСКВ
«Рябинушка»
Н.А. Паймухина
от «03» сентября 2021 г.

«СТУПЕНИ МАСТЕРСТВА»
программа наставничества
для работы с молодыми педагогами

Автор - составитель
Джумагазиева Ж.З.
воспитатель

Покачи 2021 год

Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка	5
3. Общие положения.....	6
3.1. Основные термины	6
3.2. Принципы организации наставничества	7
3.3. Условия эффективности организации наставничества	7
3.4. Ожидаемые результаты	7
4. Содержание программы.....	8
4.1. Система работы с молодыми педагогами.....	8
4.2. Этапы реализации программы.....	8
4.3. Формы работы педагога наставника с молодым педагогом	9
4.4. Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом.....	10
4.5. Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества.....	13
4.6. Заключение	14
4.7. Список литературы.....	15

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования «Ступени мастерства»
Автор - составитель	Джумагазиева Жаннат Зарлыхановна
Организация исполнитель	МАДОУ ДСКВ «Рябинушка»
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	3 года
Этапы реализации	<u>1 этап – адаптационный</u> <u>2 этап – основной, развивающий</u> <u>3 этап – контрольно-оценочный</u>
Цель	Создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого педагога, оказание помощи педагогическим работникам ДОО в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций.
Задачи	1. Прививать молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепление их в образовательном учреждении; 2. Организовать психолого-педагогическую поддержку и помощь начинающим педагогам: – в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса; – проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом; – в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы; – в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения; – в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции; способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО; – в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.
Основные направления	1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Ожидаемые результаты	– Повышение статуса педагогического работника, осуществляющего наставническую деятельность в ДОУ; – Умение молодого педагога работать в новых для него профессиональных условиях; – Формирование знаний, умений и навыков у молодого педагога в организации образовательного процесса с дошкольниками с учетом современных требований; – Совершенствование профессионального мастерства и личностного роста педагога, мотивация к саморазвитию; – Освоение педагогом специфики, культуры и традиций ДОУ; – Установление педагогом межличностных связей в коллективе ДОУ, создание положительного микроклимата.
-----------------------------	---

2. Пояснительная записка

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится и в ФГОС ДО, «Профессиональном стандарте педагога в ДОУ», национальном проекте «Образование».

Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время - это достаточно сложная задача для молодого специалиста. Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми. Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности:

Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики Учреждения, коллектива, родительского социума.

Во-вторых, молодой педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития воспитанников, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни».

Один из способов гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию – это организация наставничества. При этом важно, чтобы начинающий коллега не разочаровался в выборе профессии, а наоборот – ощутил свой успех и стремился дальше совершенствовать себя.

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

Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года.

Актуальность: Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

Проблема: Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Нормативно-правовой базой для разработки Программы наставничества является:

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для 4

организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

– Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».

– Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».

3. Общие положения

3.1. Основные термины

Наставничество - это часть корпоративной культуры учреждения, которая возвращается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Наставник – педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

Наставляемый – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательного Учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

Цель программы – создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого педагога, оказание помощи педагогическим работникам ДОО в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций.

Для реализации поставленной цели, необходимо решение следующих **задач**:

1. Прививать молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепление их в образовательном учреждении;
2. Организовать психолого-педагогическую поддержку и помощь начинающим педагогам:
 - в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса;
 - проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;
 - в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
 - в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения;
 - в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции; способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО;
 - в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

3.2. Принципы организации наставничества

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

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности

к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях.

3.3. Условия эффективности организации наставничества

Для качественной организации наставнической деятельности в ДОУ необходимо соблюдать основные условия:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы.
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

3.4. Ожидаемые результаты

- Повышение статуса педагогического работника, осуществляющего наставническую деятельность в ДОУ;
- Умение молодого педагога работать в новых для него профессиональных условиях;
- Формирование знаний, умений и навыков у молодого педагога в организации образовательного процесса с дошкольниками с учетом современных требований;
- Совершенствование профессионального мастерства и личностного роста педагога, мотивация к саморазвитию;
- Освоение педагогом специфики, культуры и традиций данного ДОУ;
- Установление педагогом межличностных связей в коллективе ДОУ, создание положительного микроклимата.

4. Содержание программы

4.1. Система работы с молодыми педагогами

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



4.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап. Адаптационный

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

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

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

В зависимости от результатов диагностического этапа разрабатывается **индивидуальный план профессионального становления молодого педагога**. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Основной, развивающий

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога.

Содержание этапа:

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

3 этап. Контрольно-оценочный

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

Содержание этапа:

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

4.3. Формы работы педагога-наставника с молодым педагогом

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

№	Этап	Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом
1.	Адаптационная ступень	– беседа-знакомство; – опрос; – собеседование; – анкетирование; – тестирование; – наблюдение за организацией воспитательно - образовательного процесса в группе; – консультирование по изучению нормативно - правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, по ведению документации.	– психологические тренинги (арт - терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности); – психологические диагностические тесты; – тьюторство как основной ресурс наставничества; – постоянное взаимодействие с педагогом при реализации индивидуального маршрута сопровождения с учетом индивидуальных особенностей личности наставляемого.
2.	Основная развивающая ступень	– взаимопосещения занятий, режимных моментов; – личный пример; – информирование (инструктирование); – обучение на рабочем месте (метод близнецов, делегирование полномочий); – создание развивающей предметно- пространственной среды.	– мастер-классы; – семинары-практикумы; – «кейс»-метод (решение набора различных профессиональных задач проблем). Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой; – создание чек-листов («контрольных списков» важных дел) по различным рабочим вопросам; – «коуч»-метод («терапия успеха»); – «тайм-менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога,
	Контрольно-оценочная ступень	– подготовка молодого педагога к аттестации; – подготовка и показ открытого занятия; – самостоятельная организация и проведение родительского собрания; – выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете	– участие в конкурсном движении; – создание своего мини- сайта в образовательной социальной сети nsportal.ru; – активное участие в инновационной деятельности ДОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)

4.4. Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	– Подбор, разработка диагностических материалов. – Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	– Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. – Составление рабочей программы. – Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к профессиональной деятельности педагога дошкольного образования, в ведении документации.
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом	Организация общения посредством каналов электронной сетевой связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности	– Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. – Практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности (далее – ООД). – Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (далее - РППС) в групповом помещении	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.

7.	Формирование позитивного имиджа педагога	– Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. - Сборник методических рекомендаций. – Практикумы по решению педагогических ситуаций.	Культура общения
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
2 год			
1.	Моделирование воспитательного процесса в группе	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
2.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	Описание темы по самообразованию	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4.	Знакомство с современными педагогическими технологиями	- Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. - Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	Создание портфолио педагога	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
6.	Введение в процесс аттестации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.

7.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО	- Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. - Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	– Выбор диагностических методик. – Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
3 год			
1.	Освоение современных педагогических технологий	– Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. – Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО воспитанниками	- Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. - Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД. Составленные в индивидуальном порядке образовательные маршруты.
4.	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	- Самостоятельно разработанная рабочая программа. - Компетентность в оформлении документации.
5.	Реализация культурно-досуговой деятельности	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
6.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.

7.	Диссеминация педагогического опыта	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	- Выбор диагностических методик. - Осуществление мониторинга	
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

4.5. Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как **внутренние**, так и **внешние условия**. Наставник и молодой педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

1. Формализованное неэффективное наставничество.

Формализованное наставничество — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д.

2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.

Для минимизации риска модель «один наставник — один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами.

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения,

третий

— организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог — наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

3. Недостаточное материальное стимулирование работы наставника. Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДОУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (значки, грамоты и т. п.).

4. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

5. Заключение

Таким образом, для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- своевременное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно - образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Список литературы

1. Беляева И.В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами: [д/с №48 г.Альметьевска] //Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2008г., № 12. – С. 6 –15.
2. Советы старшему воспитателю для успешной работы с педагогами; Памятка для молодых

специалистов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»; Анкета молодого специалиста; Примерный план работы «Школы молодого воспитателя» на учебный год; Тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости.

3. Коновалова И.В. Профессиональная адаптация молодых педагогов психологов // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2009. - № 11. – С. 24 – 27.

4. Микляева Н.В. К проблеме формирования традиции наставничества в ДОУ //Ребенок в детском саду. - 2004. - № 6. – С. 26 – 30; 2005. - № 1. – С. 35 – 40

5. Тест для молодого воспитателя. Тест для опытного воспитателя. Оценочная шкала психолого-педагогической компетентности воспитателя ДОУ

6. Мих Е.В. Адаптация молодых специалистов в ДОУ //Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2008. - № 8. – С. 24 – 27.

1. Беляева И.В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами: [д/с №48 г.Альметьевска] //Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2008г., № 12. – С. 6 –15
2. Советы старшему воспитателю для успешной работы с педагогами; Памятка для молодых специалистов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»; Анкета молодого специалиста; Примерный план работы «Школы молодого воспитателя» на учебный год; Тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости.
3. Коновалова И.В. Профессиональная адаптация молодых педагогов психологов // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2009. - № 11. – С. 24 – 27.
4. Микляева Н.В. К проблеме формирования традиции наставничества в ДОУ //Ребенок в детском саду. - 2004. - № 6. – С. 26 – 30; 2005. - № 1. – С. 35 – 40
5. Тест для молодого воспитателя. Тест для опытного воспитателя. Оценочная шкала психолого-педагогической компетентности воспитателя ДОУ
6. Мих Е.В. Адаптация молодых специалистов в ДОУ //Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2008. - № 8. – С. 24 – 27.