

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Нижневартовска детский сад № 80 «Светлячок»

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат
00C3B53038D6F654ECF58864B03FBC88DB
Владелец Гасимова Светлана Сергеевна
Действителен с 15.11.2023 по 07.02.2025

УТВЕРЖДЕНА
приказом МАДОУ
города Нижневартовска
ДС №80 «Светлячок»
от 30.08.2024 года №309

ПРОГРАММА ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАДОУ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА ДС №80 «СВЕТЛЯЧОК» «УСПЕШНЫЙ ПЕДАГОГ»

ПРИНЯТА
на педагогическом совете №1
протокол от 30.08.2024 №1

Содержание

		страницы
1	Паспорт программы	3
2	Пояснительная записка	4
3	Цели и задачи	6
4	Основные принципы Программы	7
5	Описание форм наставничества, реализуемых в ДОУ	7
5.1.	Форма наставничества «Педагог-стажист – молодой педагог»	7
5.2.	Форма наставничества «Реверсивное наставничество»	8
5.3	Форма наставничества «Педагог – студент»	13
6	Организационные основы наставничества	16
7	Этапы и сроки реализации	17
8	Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения	19
9	Перечень программных мероприятий	20
10	Механизм реализации программы	20
11	Оценка ожидаемой эффективности реализации Программы	22
12	Заключение	22
13	Приложение	24

1. Паспорт программы

Наименование Программы	Программа по организации наставничества в МАДОУ города Нижневартовска ДС №80 «Светлячок» «Успешный педагог»
Основания для разработки Программы	— Закон РФ от 29.12.2012 №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; — Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; — План работы МАДОУ города Нижневартовска ДС №80 «Светлячок»
Исполнитель программы	Педагогический коллектив МАДОУ города Нижневартовска ДС №80 «Светлячок»
Целевая группа	— Педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении; — Педагоги, имеющие трудовой стаж не более 5 лет; — Педагоги, не имеющие квалификационной категории; — Педагоги - стажисты
Составители программы	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе Селезнева Руфия Кашиповна Заместитель заведующего Тихончик Светлана Витальевна
Цель Программы	Модернизация кадрового потенциала дошкольного образовательного учреждения
Задачи Программы	1. Обеспечить повышение профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов средствами внутрикорпоративного обучения. 2. Создать условия для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию. 3. Создать условия и обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями. 4. Оказать содействие педагогам в участии конкурсов

	профессионального мастерства различного уровня. 5. Оказать помощь педагогам – стажистам в освоении компьютерных технологий и цифровой образовательной среды.
Ожидаемые конечные результаты	— У 100% молодых педагогов повышена профессиональная компетентность и профессиональное мастерство средствами внутрикорпоративного обучения. — На 100% созданы условия для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию. — На 100% созданы условия и обеспечено информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями. — 5% молодых педагогов примут участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня. — У 100% педагогов – стажистов усовершенствованы умения и навыки в работе с компьютерными офисными программами. — 100% педагогов – стажистов обучились созданию персонального сайта на различных интернет – площадках. — 100 % педагогам – стажистам оказана помощь в использовании интерактивного оборудования

2. Пояснительная записка

Национальный проект Российской Федерации «Образование» определяет основные векторы работы в системе образования, а соответственно затрагивает и первую ступень – дошкольное образование, на пять лет (2019-2024г.г.). В центре внимания национального проекта «Образование» - ребенок и его интересы, полномасштабная информатизация и цифровизация образовательных организаций, забота о педагогах и их постоянном профессиональном росте, раскрытие потенциала молодых граждан. Одной из задач национального проекта «Создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере добровольчества (волонтерства)».

Правительство Российской Федерации считает дошкольное детство «национальным» ресурсом, позволяющим решить проблемы социального и экономического развития страны. На сегодняшний день, дошкольное образование является первой ступенью общего образования. Профессия воспитателя дошкольного учреждения, перешла в разряд тех специальностей, которые характеризуются высоким уровнем мобильности. Перед воспитателем ставятся

новые профессиональные задачи. На сегодняшний день востребован педагог творческий, который имеет проектно-конструктивный и духовно-личностный опыт. Свой личностный потенциал он должен уметь использовать в современной системе образования.

В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий применения наставничества в дошкольном образовательном учреждении необходимо для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения, взаимообогащения, личностного развития педагогических работников, самореализации и закрепления молодых/начинающих педагогов в профессии.

В целях содействия функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров приоритетом является развитие кадрового потенциала и персонифицированное повышение квалификации.

Эффективным инструментом для повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров является внедрение системы (целевой модели) наставничества, а также разработка, утверждение и реализация комплекса мер (дорожных карт) по реализации данного направления.

Для регламентации деятельности по внедрению системы (целевой модели) наставничества в ноябре 2021 года Министерство просвещения Российской Федерации совместно с профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации разработали методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-наставника.

Наставник — опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.

Молодой педагог — работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога - наставника.

Критерии отбора педагогов - наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций педагога - наставника, включающих:

- квалификационные требования;
- показатели результативности;
- профессиональные навыки;
- профессионально важные качества личности;
- личные мотивы к наставничеству.

3. Цель и задачи

Цель: модернизация кадрового потенциала дошкольного образовательного учреждения

Задачи:

1. Обеспечить повышение профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов средствами внутрикорпоративного обучения.
2. Создать условия для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию.
3. Создать условия и обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
4. Оказать содействие педагогам в участии конкурсов профессионального мастерства различного уровня.
5. Оказать помощь педагогам – стажистам в освоении компьютерных технологий и цифровой образовательной среды.

Ожидаемые результаты:

- У 100% молодых педагогов повышена профессиональная компетентность и профессиональное мастерство средствами внутрикорпоративного обучения.
- На 100% созданы условия для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию.
- На 100% созданы условия и обеспечено информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
- 5% молодых педагогов примут участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.
- У 100% педагогов – стажистов усовершенствованы умения и навыки в работе с компьютерными офисными программами.
- 100% педагогов – стажистов обучились созданию персонального сайта на различных интернет – площадках.
- 100 % педагогам – стажистам оказана помощь в использовании интерактивного оборудования

4. Основные принципы Программы

Добровольность и целеустремленность работы
Морально – психологическая контактируемость педагога - наставника и молодого педагога
Доброжелательность и взаимное уважение
Согласованность содержания работы педагога - наставника по профессиональному становлению молодого педагога содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы
Направленность плановой деятельности педагога - наставника на воспитание и профессиональное становление молодого педагога

5. Описание форм наставничества

5.1. Форма наставничества «педагог-стажист - молодой педагог»

Форма наставничества «педагог-стажист - молодой педагог», реализуемая в дошкольном образовательном учреждении предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. На сегодняшний день работа данной формы ведется у 14 педагогов.

В обязанности педагогов-стажистов входит не только ознакомление начинающего воспитателя с детским садом, группой, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к воспитателю, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечения, наклонности. Кроме того, необходимым является проведение обучения, контролирования и оценивание самостоятельного проведения молодым специалистом занятий, мероприятий, словом, оказывать помощи в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

Внедрение и реализация системы наставничества строится на трех основных этапах: **подготовительный, основной и заключительный.**

Подготовительный этап подразумевает составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год; подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста; разработка методических рекомендаций для организации работы; осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации воспитателя и разработка рекомендаций по дальнейшей работе и анализ результатов работы.

Основной этап.

Именно на этом этапе, чтобы помочь начинающему воспитателю справиться с возникающими трудностями, необходимо, представить весь комплекс трудностей, с которыми может столкнуться начинающий специалист в своей работе.

К таким проблемам относятся:

- сложности в отношениях с воспитанниками и родителями (законными представителями);
- проблемы в образовательной деятельности.

Проанализировав анкеты, проведя беседу с молодым педагогом, и посетив занятия, режимные моменты педагог-стажист определяет основные проблемы.

В заключительном этапе, обычно дается результат проведенной работы. У наставляемого сформировывается свой стиль ведения занятия. При создании благоприятных условий в детском саду, начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. Правильно выбранные формы методического сопровождения позволяют начинающему воспитателю раскрыть свои творческие способности и талант.

5.2. Форма наставничества «Реверсивное наставничество»

Одним из четырех основных направлений развития системы образования в соответствии с Национальным проектом «Образование»¹ на 2019-2024 годы является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, способных решать поставленные задачи, используя современные формы и методы. Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству. *И «... это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков», - как отметил наш президент В.В. Путин.*

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах. Эффективность института наставничества для решения воспитательных, образовательных, профориентационных и иных важных задач доказана и признана на государственном уровне.

В соответствии с распоряжением министерства просвещения Российской Федерации «Об утверждении целевой модели наставничества», в дошкольном учреждении реализуется программа «Успешный педагог», которой на сегодняшний день охвачено 48 молодых специалистов, включая педагогов до тридцати пяти лет.

Одной из наиболее эффективных моделей наставничества, которые используются в МАДОУ города Нижневартовска детский сад №80 «Светлячок»,

¹ [Национальный проект "Образование"](#)

является реверсивное наставничество². Реверсивное наставничество подразумевает обоюдное наставничество, при котором каждый выполняет роль и наставника, и подопечного: в тех областях, где есть опытный роль «наставника»; в тех областях, где есть пробелы роль «подопечного». Особенно ярко это проявляется в ситуации, когда педагогу с большим стажем работы приходится осваивать новые информационные технологии. В этом случае молодые педагоги прекрасно выполняют роль наставников. Эта модель очень эффективна при установлении доброжелательных отношений между педагогами разных поколений. Молодые специалисты быстро осваивают компьютер, хорошо ориентируется на просторах Интернета, уровень их компьютерной грамотности намного выше, чем у педагогов старшего поколения.

В нашем детском саду реверсивная модель наставничества позволяет решить проблему недостаточной компетентности сотрудников в области информационно-коммуникационных технологий.

Большинство педагогов с большим стажем испытывают трудности в работе с ИКТ и им необходима регулярная поддержка наставника, техническое и методическое сопровождение при реализации обучения. В современных условиях удаленного взаимодействия, тотальной цифровизации всех сфер жизнедеятельности человека, востребованным является применение дистанционного наставничества для оказания помощи и поддержки педагогам в овладении ИКТ.

У каждого воспитателя и специалиста системы дошкольного образования, должны быть сформированы необходимые ИКТ-компетентности, которые относятся к владению и использованию информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности. Это общепользовательская ИКТ-компетентность, общепедагогическая ИКТ-компетентность, предметно-педагогическая ИКТ-компетентность.

Внедрение компьютерных технологий в новой и занимательной для дошкольников форме, помогает решать задачи речевого, математического, экологического, эстетического развития, а также помогает развивать память, воображение, творческие способности, навыки ориентации в пространстве, логическое и абстрактное мышление.

Педагог должен уметь пользоваться компьютером и современным мультимедийным оборудованием, и создавать свои образовательные ресурсы, широко использовать их в своей педагогической деятельности.

Информатизация общества ставит перед педагогами – дошкольниками задачи:

- идти в ногу со временем, стать для ребенка проводником в мир новых технологий, наставником в выборе компьютерных программ;
- сформировать основы информационной культуры личности;

² [Материал из свободной энциклопедии](#)

— повысить профессиональный уровень педагогов и компетентность родителей (законных представителей).

Поэтому актуальной задачей для образовательного учреждения встает организация методической помощи педагогам – стажистам в освоении компьютерных технологий и цифровой образовательной среды.

Описание цели и задач

Цель: Оказание помощи педагогам-стажистам в освоении компьютерных технологий и цифровой образовательной среды в МАДОУ г. Нижневартовска ДС № 80 «Светлячок».

Задачи:

1. Совершенствовать умения и навыки в работе с компьютерными офисными программами.
2. Обучить созданию персонального сайта на различных интернет – площадках.
3. Оказать помощь в использовании интерактивного оборудования.

Описание опыта работы по оказанию помощи педагогам-стажистам в освоении компьютерных технологий и цифровой образовательной среды в ДОУ

1 этап – подготовительный:

На первом этапе была проводится диагностика уровня ИКТ-компетентности педагогов – стажистов ДОУ с использованием анкеты для определения степени использования информационно-компьютерных технологий (приложение 8).

При анализе результатов анкетирования были выделяются группы педагогов – стажистов, характеризующихся разным уровнем принятия значимости информационно-компьютерных технологий.

Низкие результаты готовности педагогов – стажистов к применению новых технологий в воспитательно-образовательном процессе определяют выбор форм управления повышением ИКТ - компетентности.

2 этап – организационный:

Поскольку группы отличаются скептическим отношением к возможностям информационно-компьютерных технологий, то формой методического управления было выбрано педагогическое и административное воздействие.

Для групп остальных групп предлагаются индивидуальные образовательные стратегии.

Методическое управление осуществлялось с позиции содействия и взаимодействия. Для этого разработан План работы с педагогами – стажистами (приложение 10) по повышению ИКТ-компетенции и внедрение ФГОС.

При планировании и организации методической работы использовались разные формы работы с педагогами, направленные на повышение их ИКТ-компетенций.

В План вошли практические формы организации обучения педагогов:

- Анкетирование;
- Семинары;
- Посещение опорной площадки на базе БУ профессионального образования ХМАО-Югры «Нижневартровский социально – гуманитарный колледж»;
- Практические занятия;
- Семинары – практикумы;
- Вебинар;
- Консультации с элементами практикума;
- Мастер – класс,

которые были направлены на формирование следующих умений:

- пользование личной электронной почтой;
- пользование электронными носителями;
- создание электронной таблицы и диаграммы в Excel;
- создание презентации Power Point с гиперссылками, звуком, эффектами анимации;
- создание собственного электронного дидактического материала;
- осуществление взаимодействия и сотрудничества с родителями (законными представителями) воспитанников с помощью информационно-коммуникационных технологий.

Однако наиболее удачными считаются следующие:

1. **Передовой опыт** — оперативная форма разрешения назревших в практике противоречий, быстрого реагирования на общественные запросы, изменяющуюся ситуацию. Для любого педагога, изучающего передовой опыт, важен не только результат, но и методы, приемы, при помощи которых он достигнут. Это позволяет соизмерить свои возможности и принять решение о внедрении успешного опыта в свою работу.
2. Педагог – стажист может посетить занятие своего опытного коллеги и наглядно увидеть, как можно применять цифровые образовательные ресурсы в работе с детьми. **Мастер-классы** проводятся с целью обучения педагогов методам и приемам работы с детьми с использованием информационных технологий и т. д. Открытый показ дает возможность установить непосредственный контакт с педагогом во время занятия, получить ответы на интересующие вопросы, помогает проникнуть в своего рода творческую лабораторию воспитателя, стать свидетелем педагогического творчества. Преодоление трудностей и выход на качественно новый уровень

профессионализма малопродуктивны в «автономном режиме». Поэтому нужно постоянное взаимодействие «обучающихся» педагогов – стажистов с теми, кто может оказать содействие в освоении и применении новых технологий.

3. Важную роль в повышении теоретического уровня педагогов - стажистов и совершенствования их информационной компетентности играют **семинары-практикумы**. Они организуются с целью более углубленного погружения в тему, совершенствования умений и навыков: «Создание мультимедийных презентаций (Power Point)», создание личных сайтов на разных интернет - площадках, «Подготовки наглядных и дидактических материалов средствами Microsoft Office». Наряду с методической деятельностью, организуемой с педагогами - стажистами велась работа по формированию ИКТ-среды, в том числе через повышение мотивации на приобретение ИКТ-средств для пользования в домашних условиях.

3 этап - реализация плана работы:

Работа строится по системному принципу. Встречи проходят один раз в неделю, в рамках которых происходит творческий поиск, ориентированный на приобретении профессиональной компетентности. Для более успешного усвоения материала создается ситуация успеха в процессе формирования и корректировки определенных умений.

Первые 10 минут встречи посвящаются обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи. Следующие 40 минут посвящены непосредственно работе: это может быть беседа, разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность. Последние 10 минут отводятся на обсуждение и рефлекссию.

4 этап - итоговой этап.

В процессе реализации итогового этапа формирования ИКТ-компетенции педагогов – стажистов проводится повторное исследование, которое отражает уровень сформированности данной компетенции с использованием анкеты «Анкета для определения степени использования информационно-компьютерных технологий» (приложение 8)

Механизм реализации проекта включает в себя ответственность сторон (молодой педагог – наставник, педагог – стажист) в исполнении плана мероприятий.

Механизм реализации формы наставничества

Молодой педагог – наставник
— Несет ответственность за своевременную и качественную реализацию проекта

— Осуществляет ведение ежемесячной отчётности реализации проекта
— Подготавливает информацию о ходе реализации проекта
— Разрабатывает в пределах своих полномочий методическую документацию, предложения, необходимые для выполнения проекта
— Подготавливает по окончании года предложения по уточнению мероприятий проекта на очередной учебный год, а также механизм её выполнения

Педагог – стажист
— Участвует в реализации мероприятий проекта
— Несёт ответственность за усвоение проектных мероприятий
— Осуществляет самоанализ результативности участия в реализации проектных мероприятий

5.3. Форма наставничества «Педагог – студент»»

Всесторонняя работа дошкольного учреждения, актуально направлена на поддержку реализации Национального проекта «Образование» в рамках Федерального проекта «Молодые профессионалы».

Однако, профессиональное становление молодого педагога – сложное и многогранное явление педагогической деятельности. От того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другом деле.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками дошкольного учреждения, не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому задачей для образовательного учреждения встает организация методической помощи для молодого специалиста в адаптации к непростым условиям труда, помощь в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

Без активного участия социальных партнеров, работодателям нельзя говорить о высоком качестве результатов реализации профессиональных образовательных задач. Одним из механизмов решения является сетевое взаимодействие. Данный опыт является востребованным не только в качестве примера для подражания, но и в качестве индикатора, который позволяет увидеть уровень собственного опыта и дополнить его чем-то новым, способствующим эффективности дальнейшей работы.

Для муниципального автономного дошкольного учреждения города Нижневартовска детского сада № 80 «Светлячок» вспомогательным решением актуальной темы стало сотрудничество с Нижневартовским социально-

гуманитарным колледжем, которое предполагает, что сетевое взаимодействие создается не просто для обмена ресурсами, а для формулирования общей цели и задач ее участниками, совместного использования ресурсов для ее реализации. Это является новизной как для становления профессионального роста личностного развития молодых специалистов, так и для приобретения опыта сопровождения их педагогами – наставниками в рамках сетевого взаимодействия социальных институтов.

На базе дошкольного образовательного учреждения с 2014 года организовано и успешно ведет свою работу структурное подразделение «Кафедра практической подготовки обучающихся» Нижневартковского социально-гуманитарного колледжа, в рамках которого происходит индивидуальное сопровождение студентов от первого года обучения до выпускника, где производственная практика выступает связующим звеном между теоретической подготовкой и последующей практической деятельностью студента, предпосылкой успешного формирования общих и профессиональных компетенций, при использовании различных форм представления актуального педагогического опыта.

Для первокурсников, чаще всего, - это показ организации жизнедеятельности детей в группе и объяснение сути происходящего. Далее студенты активно включаются в работу в качестве помощника воспитателя, работающего с небольшой подгруппой детей, но выполняющего те же функции, далее, принимая опыт - работают уже со всей группой. Постепенно осваивают кроме содержательной стороны педагогического процесса «чему учить?» его технологию «как учить?» и технику «как воздействовать на воспитанника?». Наблюдая за работой закрепленного педагога, студенты заимствуют тон и стиль взаимодействия с детьми в разных ситуациях, темп, громкость и интонационную окрашенность голоса, мимику, пластику, жесты.

Старшекурсники становятся участниками мастер-классов, дискуссионных клубов, членами творческих групп, разрабатывающих актуальные вопросы совершенствования работы с детьми. Результаты деятельности таких групп радуют. Так, для детей группы от 6 лет до прекращения образовательных отношений вместе со студентами были придуманы и созданы замечательные пособия «Мир вокруг», «Наша Родина - Россия», «Что из чего», «Сколько», «Что за чем?». В одной из творческих групп были разработаны новые подходы к проведению детско-родительских праздников для малышей, которые стали одной из интерактивных форм взаимодействия детского сада и семьи.

Одной из актуальных тем сопровождения профессиональной практической подготовки является работа со студентами, имеющими статус ОВЗ. Хочется отметить многогранность и особый подход педагогов к студентам с ограниченными возможностями здоровья. Вся работа наставника строиться с обязательным учетом их особых потребностей, которые в последующем отлично справляются с поставленными задачами, требующими деятельностный подход.

На базе дошкольного учреждения проходили профессиональную подготовку студенты с нарушениями опорно-двигательного аппарата. Для такого студента опытный педагог-наставник старается создать в учреждении психологически комфортную среду. «Принцип равного» является главным принципом в общении со студентами ОВЗ.

Опыт работы по теме «Здоровьесберегающие технологии в работе с дошкольниками», был представлен педагогами дошкольного учреждения на заседании круглого стола «Работа с детьми дошкольного возраста, имеющими статус ОВЗ», на котором присутствовали педагоги и студенты дошкольного отделения.

К вопросу прохождения практики студентов с ОВЗ мы уделяем постоянное и пристальное внимание. И как – результат не только успешное освоение специальности с последующим трудоустройством, но и активная социализация через раскрытие творческих и развитие коммуникативных способностей. Так, например, несколько студентов которые проходили практику в нашем дошкольном учреждении, приняли результативное участие в конкурсе Уральского Федерального округа «WorldSkills» по компетенции «Дошкольное воспитание». Опыт подготовки и участия в конкурсе, был представлен студентами на заседании форсайт – центра «Влияние движения WorldSkills на профессиональный рост современного воспитателя».

Так же благодаря тесному сотрудничеству между колледжем и детским садом многие студенты с ОВЗ приняли результативное участие в конкурсе профессионального мастерства «Абилимпикс» в компетенции дошкольное воспитание, студенты достойно продемонстрировали свой профессионализм в сфере образования.

Стоит отметить, что одна из, студентов, проходившая практику в детском саду, на настоящий момент продолжает свою педагогическую деятельность в роли тьютора детей с ОВЗ в городе Мегион.

Педагоги дошкольного учреждения готовы и на дальнейшее сотрудничество по актуальной теме.

В целом, охватывая всю организацию деятельности работы по сопровождению студентов, педагоги дошкольного учреждения дают возможность будущим педагогам погрузиться в профессиональную среду, постепенно приобретать практико-ориентированные профессиональные знания, опыт, и к моменту получения среднего профессионального образования готовность выпускника к продуктивной работе. Такому студенту-выпускнику не требуется, либо минимизируется время на адаптацию к условиям труда, поэтому период его вхождения в профессию существенно укорачивается.

Сотрудничество дошкольного учреждения с педагогическим колледжем не ограничивается односторонними рамками.

Заведующий, заместили заведующего и педагоги дошкольного учреждения детского сада, участвуют в образовательной деятельности колледжа, в проведении

семинаров, форсайт-центров, деловых встреч со студентами выпускных групп, являются кураторами курсовых и дипломных работ.

Хочется отметить, что опыт создания системы сопровождения и реализации практико-ориентированного подхода к становлению будущего профессионала своей деятельности показывает, что эта цель может быть реализована только тогда, когда достигается «стыковка» начальной и конечной целей деятельности по отношению к личности студента.

6. Организационные основы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа, заведующего МАДОУ города Нижневартовска ДС №80 «Светлячок». Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель заведующего по воспитательной и методической работе.

Заведующий МАДОУ города Нижневартовска ДС № 80 «Светлячок» выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 10 лет.

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим МАДОУ города Нижневартовска ДС №80 «Светлячок».

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого или начинающего специалиста, за которым он будет закреплен.

Замена наставника производится приказом заведующего МАДОУ города Нижневартовска ДС №80 «Светлячок» в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами МАДОУ города Нижневартовска ДС №80 «Светлячок» целей и задач в период наставничества.

Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, участия молодого или начинающего педагога в конкурсных мероприятиях и мероприятиях по обобщению опыта.

Документы, регламентирующие наставничество
Положение о наставничестве
Приказ заведующего МАДОУ города Нижневартовска ДС №80 «Светлячок» об организации наставничества
План работы по наставничеству
Методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству

По окончании срока наставничества наставник в течение 10 дней должен сдать заместителя заведующего следующие документы:

- отчет о проделанной работе;
- план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого или начинающего специалиста.

7. Этапы и сроки реализации Программы

Программа рассчитана на 2 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Этапы работы	Формат деятельности по сопровождению
Первый этап сопровождения «Адаптационный» (сентябрь – декабрь)	
Диагностический	Определение возможностей педагога, выявление личностных качеств
Мотивационно - прогностический	Мотивация педагога на саморазвитие, построение циклограммы индивидуальной работы с педагогом
Когнитивный	Оказание адресной помощи педагогу
Регулятивно - оценочный	Формирование аналитических умений: анализ занятий, самоанализ
Диагностический	Выявление роста потенциальных возможностей педагога и затруднений
Второй этап сопровождения «Творчество» (январь – август)	
Личностно - ориентированный	Выбор методического направления деятельности
Деятельностный	Активная деятельность педагога по

	самообразованию в соответствии с выбранным направлением (самостоятельный творческий поиск в режиме качества)
Третий этап сопровождения «Результативность» (сентябрь - май)	
Диагностический	Результативность сопровождения по развитию компетентности педагога
Деятельностный	Совершенствование квалификационных требований с учётом современных требований к качеству услуг.

На первом этапе сопровождения определяются возможности педагога, выявляются его личностные качества, мотивация педагога на саморазвитие. Оказывается, адресная помощь педагогу, формируются аналитические умения: анализ занятий, самоанализ. Выявляется рост потенциальных возможностей педагога.

На втором этапе сопровождения педагог выбирает методическое направление деятельности. Ведется активная деятельность педагога по самообразованию в соответствии с выбранным направлением.

На третьем этапе (диагностическом) определяется результативность сопровождения по развитию компетентности педагога.

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап - период адаптации: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

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

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

Содержание работы:

- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.
- Повышение своего профессионального мастерства, - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства.
- Привлечение к показу занятий на уровне детского сада.
- Приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов.
- Диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги.
- Проведение семинаров-практикумов по темам.

На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне учреждения.

III этап – складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

IV этап - происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому, администрации детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

8. Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения

Индивидуальные	Консультирование
	Беседы
	Анкетирование
	Наблюдение
	Тестирование
	Самообразование
	Участие в конкурсах
	Самообучение в информационном пространстве интернет сети

Групповые	Семинары
	Тренинги
	Практикумы
	Конференции
	Практические занятия
	Участие в конкурсах
	Лектории
	Выставки
	Дискуссии

9. Перечень программных мероприятий

- Мероприятия, направленные на решение задач Программы, с указанием сроков, необходимых для их реализации (приложение 2).
- План мероприятий (приложение 3).
- Примерный План работы с молодым педагогом педагога – наставника на учебный год (приложение 4).

10. Механизм реализации Программы

Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий Программы, их эффективности осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

Механизм реализации программы включает в себя:

- механизм управления программой,
- распределение сфер ответственности
- контроль за реализацией программы

Руководителем программы является заместитель заведующего по воспитательно-методической работе, который несёт персональную ответственность за её реализацию и конечные результаты.

Руководитель программы
Осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации её основных механизмов.
Подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу.
Подготавливает по окончании года проект о ходе реализации программы.
Организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения её мероприятий

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги Учреждения.

Молодые педагоги
Участвуют в реализации мероприятий Программы
Несут ответственность за своевременную и качественную подготовку, и реализацию программных мероприятий
Осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий

Педагоги - наставники

Несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы
Осуществляют ведение ежемесячной отчётности реализации программы
Подготавливают доклады о ходе реализации программы
Разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы
Подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм её выполнения

Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом.

Контроль за выполнением Программы осуществляет заведующий Учреждения.

СИСТЕМА КОНТРОЛЯ

ЦЕЛЬ КОНТРОЛЯ

Выявление эффективности процесса реализации Программы

ЗАДАЧИ

Определение проблем, причин их возникновения;
Проведение корректирующих воздействий, направленных на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами.

№	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Итоговый документ
Организационные мероприятия:				
1	Утверждение Программы на учебный год на Педагогическом совете № 1	Сентябрь	Заместитель заведующего	Протокол № 1 Приказа об утверждении программы
2	Размещение информации на сайте (информирование)	Сентябрь	Ответственный за работу	Информация на сайте

	общественности)		сайта	
Мероприятия по реализации программы:				
1	Контроль: визуальный контроль открытые просмотры деятельности, режимных моментов	В течение года (план работы учреждения на учебный год)	Заведующий Зам зав по ВМР	Бланки контроля, справки Протоколы совещаний
2	Документальный контроль	В течение года (План административного контроля)	Заведующий Зам зав по ВМР	
3	Отчётность: «Результативность работы педагогов – наставников»	Май	Руководитель секции	
4	Анализ работы по реализации Программы на итоговом Педагогическом совете	Май	Зам зав по ВМР	Протокол педсовета

Контроль деятельности молодых педагогов (приложение 5).

11. Оценка ожидаемой эффективности реализации Программы

Эффективность реализации Программы определяется с помощью системы показателей, отражающих развитие системы образования в учреждении в соответствии с целью и задачами Программы, выраженных в индикаторах результативности относительно начала реализации Программы, в динамике по годам и на конец реализации Программы (Таблица 4).

12. Заключение

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей занятий с детьми.

Молодые педагоги создают портфолио достижений на сайте образовательного учреждения, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности. Учитывая возможности педагогического коллектива ДОУ (в коллективе 65% педагогов-стажистов) и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение. Именно эта работа ускоряет процесс

вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

В результате молодые коллеги проходят аттестацию на первую квалификационную категорию по должности «воспитатель».

В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

приложение



Тест для отбора педагога – наставника

Цель: определить направления педагогической деятельности опытных педагогов для использования потенциальных возможностей каждого члена коллектива.

Тест для опытного педагога включает 5 вопросов. К каждому вопросу приводится 3 варианта ответа. Участникам предлагается выполнить задания в том порядке, в котором они даны. Если какое-то задание вызовет затруднение, предлагается пропустить его и выполнить те, в ответах на которые уверены. К пропущенным заданиям можно вернуться, если останется время.

Показателем является сумма ответов разных типов и наибольшее количество ответов того или иного типа.

Задания теста:

Отметьте, какие из пословиц и поговорок, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности.

1. Воспитатель детского сада - это...
 - а) Добрая лошадка все свезет.
 - б) Без матки пчелки - пропащие детки.
 - в) Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.
2. Педагогический коллектив - это...
 - а) В мире, что в море.
 - б) У одной овечки да семь пастухов.
 - в) Склеенная посуда два века живет.
3. Обучать детей - значит...
 - а) Что посеешь - то и пожнешь.
 - б) Была бы нитка, дойдем и до клубка.
 - в) В дорогу идти - пятеры лапти сплести.
4. Воспитывать детей - значит...
 - а) Сей день не без завтра.
 - б) Высоко летаешь, да низко садишься.
 - в) Наказом воевода крепок.
5. Работа с родителями - это...
 - а) Перемелется - все мука будет.
 - б) В добрый час молвить, в худой промолчать.
 - в) По способу пешего хождения.

Ключ к тесту:

Если преобладают ответы типа а - Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской работы. В качестве наставника Вы способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание дидактического, поучающего стиля взаимодействия. Постарайтесь быть более демократичным!

Если преобладают ответы типа б - лучше всего Вам удастся реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. В качестве наставника Вы способны оказать психологическую и эмоциональную поддержку Вашему подопечному с целью выявить его педагогический потенциал. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократичного и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному понадобится, и более жесткая инструкция по ориентировке в сложных педагогических ситуациях.

Если преобладают ответы типа в - приоритетными направлениями Вашей деятельности являются управленческое и социально-педагогическое. В качестве наставника Вы можете научить молодого специалиста рассматривать педагогическую проблему с разных сторон и упрощать ее (в сложной ситуации выделять одну-две ключевые составляющие), а также объединять усилия с другими специалистами ДОО и родителями воспитанников для достижения оптимальных результатов педагогического процесса. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать формирование у него представления о Вас как об идеальном педагоге, уровня которого достичь просто невозможно. Постарайтесь с присущим Вам чувством юмора объяснить, что Вы начинали точно так же.

План мероприятий Программы

Форма проведения	Тема	Основные вопросы содержания	Дата проведения	Ответственный	Наглядность / отчётность
Анкетирование молодого педагога		Выявить уровень притязаний молодого педагога к педагогической деятельности	до 10 сентября	Старший воспитатель	Анкета / анализ анкет
Педагогический совет №1 «Организационный»		Утверждение списка педагогов – наставников и молодых педагогов	до 1 сентября	Зам зав по ВМР	Протокол педагогического совета, приказ о решении педагогического совета
Консультация	Наставничество, как элемент системы развития персонала в учреждении	Разработка плана работы педагогов - наставников	до 20 сентября	Старший воспитатель	График и план работы наставников
Беседа. Консультация.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	– Изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность дошкольных образовательных учреждений	до 01 октября	Зам зав по ВМР	Запись в журнале ознакомления с нормативным и документами
Тренинг для наставников		– Оказание Помощи педагогу – наставнику в установлении и поддержании эмоционального контакта с молодыми педагогами	до 20 октября	Педагог - психолог	Протокол
Консультация для молодых педагогов	«Возможные проблемы на разных	Определить: – Причины возникновения	до 10 ноября	Педагог - психолог	Консультация Протокол

	возрастных этапах развития»	– Работу по коррекции проблем			
Круглый стол	Девиз: «Я не воспитатель – я только учусь!»	– «Снежный ком» – Комплименты – Поделиться педагогическими случаями (опытом) – Моя первая удача – Создать ситуацию успеха – Способствовать повышению уверенности в себе.	до 20 декабря	Старший воспитатель, Педагог – наставник, Зам зав по ВМР	Картотека коммуникативных игр, вежливых слов, комплиментов.
Мастер – класс педагогов - наставников	Секреты мастерства	– Анализ и оценка результативности проведения непрерывно – образовательной деятельности. – Использо вание в работе ИКТ	до 20 января	Старший воспитатель	Самоанализ проведения НОД
Обзор новинок методической литературы		Анализ и оценка методической литературы	до 10 февраля	зам зав по ВМР	
Взаимопосещение непосредственной образовательной деятельности	Открытые просмотры НОД	– Анализ и оценка результативности проведения непрерывно – образовательной деятельности. Использование в работе ИКТ	до 20 марта	Старший воспитатель	Самоанализ проведения НОД
Неделя открытых дверей	Посещение мероприятий	Обогащение педагогического опыта молодого педагога	до 30 апреля	Старший воспитатель Педагог – наставник	Объявление об открытых мероприятиях. Конспекты. Продуктивная деятельность

					детей.
Анкетирование	«Эффективность наставничества в учреждении»	Анализ деятельности молодых и вновь прибывших педагогов Выявить уровень профессиональной компетентности молодого педагога	до 15 мая	Старший воспитатель	Анализ анкет
Педагогический совет №4 «Итоговый»	Что дал мне этот год? Копилка предложений	– Подведение итогов работы – Анализ профессиональной компетентности педагогов	до 30 мая	Зам зав по ВМР	Протокол педагогического совета, приказ о решении педагогического совета

План работы по наставничеству

Тема	Форма проведения	Основные вопросы содержания	Дата проведения	Ответственный	Наглядность / отчётность
Проведение досуговых мероприятий «Здравствуй, Осень!»	Музыкальный досуг. Мастер - класс педагогов - наставников.	Подготовка молодого педагога к детскому празднику: – Театральные этюды – Чтение четверостишья с разными эмоциями.	До 10 октября	Педагог – наставник, Старший воспитатель	Фотоотчёт. Анализ проведения досуга
«Моя работа – любовь с заботой!»	Консультация	Способствовать созданию положительного эмоционального фона.	До 01 ноября	Педагог – наставник, Старший воспитатель	Памятка для молодых педагогов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»
«Организация развивающей предметно – пространственной среды в группе»	Совместная разработка	Составление плана оснащения развивающей предметно – пространственной	До 20 ноября	Педагог - наставник	План

		ной среды группы			
Индивидуаль- ный план профессионал- ьного становления	Разработка индивидуаль- ного плана профессионал- ьного становления	Педагогическ ое самообразова- ние, участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ, работе методическог о объединения	До 01 декабря	Старший воспитатель , Педагог - наставник	План профессионал- ьного становления педагога.
Секреты мастерства «Организация прогулки и режимных моментов в ДОУ».	Консультация Мастер – класс	Просмотр режимных моментов; Использовани е в работе презентаций Microsoft PowerPoint	До 10 декабря	Педагог – наставник, Старший воспитатель	Конспекты занятий / Анализ на бланках Создание презентаций
Проведение досуговых мероприятий «Новый год!»	Совместное проведение досуга	Участие в новогоднем представлени и	До 30 декабря	Старший воспитатель	Фотоотчёт. Анализ проведения праздника
Образователь- ная область «Речевое развитие» НОД Развитие словарного запаса дошкольника.	Открытое мероприятие молодого воспитателя	Использовани е в работе полученных знаний	До 05 февраля	Старший воспитатель Педагог – наставник	Анализ проведения НОД
«Развитие творческих способностей детей в разных видах деятельности»	Консультация	Применение полученных знаний в работе	До 15 февраля	Педагог – наставник	
Праздничная открытка на 23 февраля, 8 марта.	Изготовление открыток «Красивые открытки для мамы и папы»	Развитие творчества дошкольников на занятиях по изобразительн ой деятельности. Участие в	До 01 марта	Педагог – наставник	Открытки

		конкурсах в ДОУ			
Секреты мастерства	Мастер – класс	Использовани е в работе молодого педагога презентаций Microsoft PowerPoint	До 01 апреля	Педагог – наставник	
Проведение досуговых мероприятий Масленица	Участие в праздновании Масленицы в ДОУ	Приобщение к русским народным традициям	До 01 мая	Старший воспитатель	Анализ проведения

Оценка эффективности реализации Программы

№ п/п	Наименование показателей Программы	Базовый индикатор на начало реализации Программы 2020 – 2021	Индикатор результативности за год		Конечный результат реализации Программы
			2020 - 2021 год	2021 – 2022 год	
1.	Доля молодых педагогов в общей численности педагогических работников учреждения	1 педагог – 3,5%	2 педагога – 7,1%	3 педагога – 10%	Увеличение доли молодых педагогов в общей численности педагогических работников ежегодно до 10 %
2.	Доля молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию	1 педагог – 3,5%	2 педагога – 7,1%	3 педагога – 10%	Увеличение доли молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию ежегодно до 10%
3.	Доля молодых педагогов, самостоятельно освоивших информационное пространство	1 педагог – 3,5%	3 педагога – 10%	3 педагога – 10%	Увеличение доли молодых педагогов, самостоятельно освоивших информационное пространство ежегодно до 10 %
4.	Доля обученных молодых педагогов на компьютерных курсах	1 педагог – 3,5%	3 педагога – 10%	3 педагога – 10%	Увеличение доли молодых педагогов, обученных на компьютерных курсах ежегодно до 10%
5.	Освоение молодыми педагогами методов создания редактирования электронных таблиц, текстов и презентаций в программе Офис	2 педагога – 7,1%	10 педагогов – 100%	10 педагогов – 100%	100% освоение работниками методов создания редактирования электронных таблиц, текстов и презентаций в программе Офис
6.	Результативное участие молодых педагогов в	5 конкурсов	10 конкурсов	10 конкурсов	Результативное участие молодых педагогов в конкурсах

	конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях				профессионального мастерства на различных уровнях ежегодно (10 конкурсов)
7.	Доля молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 20%	2 педагога – 7,1%	6 педагогов – 20%	6 педагогов – 20%	– Увеличение доли молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня ежегодно до 20%

Контроль деятельности молодых педагогов

№ п/п	Вопросы контроля	Дата контроля	Форма контроля	Контрольная документация	Ответственный за контроль
	Знание программ и технологий, реализуемых в ДОУ	Через 3 месяца с даты поступления	Собеседование	Карта персонального контроля	Зам зав по ВМР Старший воспитатель
	Посещение занятий опытных педагогов	В течение года	Совместный анализ занятий	Карта персонального контроля	Старший воспитатель
	Участие педагога в педагогических мероприятиях учреждения	В течение года	Выступление на педчасах, педсоветах, семинарах	Карта персонального контроля	Зам зав по ВМР Старший воспитатель
	Проверки	По плану	Посещение занятий	Карта персонального контроля	Зам зав по ВМР Старший воспитатель
	Наставничество	В течение года	Беседа с наставником	Годовой план, анализ	Зам зав по ВМР Старший воспитатель
	Работа с родителями	1 раз в квартал	Анализ документации, беседа с родителями	Карта персонального контроля, личное портфолио	Старший воспитатель
	Педагогическая документация	В течение года	Анализ документации	Анализ планов, тетрадей самообразования, по подготовке к	Старший воспитатель

				занятиям и др.	
	Кружковая работа	В течение года	Анализ документации, посещение занятий	Карта персонального контроля	Зам зав по ВМР Старший воспитатель
	Социальная активность, участие в конкурсах различного уровня	В течение года	Посещение городских мероприятий, подготовка и участие в конкурсе	Материалы конкурсов	Зам зав по ВМР Старший воспитатель
	Участие в городских методических объединениях	В течение года	Выступление на методических объединениях	Карта персонального контроля	Зам зав по ВМР

План проведения консультаций и семинаров-тренингов для молодых специалистов

№ п/п	Вид деятельности	Тема	Длительность	Сроки проведения
1	Семинар-практикум	Психологические особенности детей дошкольного возраста	2 часа	Сентябрь
2	Консультация	Характеристики возраста детей-дошкольников	1 час	Сентябрь
3	Консультация	Общение с ребенком – тренинг взаимодействия	1,5 часа	Октябрь
4	Тренинг (занятие 1)	Общение с ребенком – «Обратная связь»	1,5-2 часа	Октябрь
5	Тренинг (занятие 2)	Общение с ребенком – «Обратная связь (продолжение)»	1,5-2 часа	Ноябрь
6	Тренинг (занятие 3)	Общение с ребенком – «Активное слушание»	1,5-2 часа	Ноябрь
7	Тренинг (занятие 4)	Общение с ребенком – «Правила поведения»	1,5-2 часа	Ноябрь
8	Семинар-практикум	Секреты хорошей дисциплины	2 часа	Декабрь
9	Тематический тренинг	Наказывая, подумай зачем	2 часа	Декабрь
10	Семинар с элементами тренинга	Как предупредить и преодолеть нарушения в эмоциональном развитии детей	2 часа	Январь
11	Консультация	Особенные дети	1-1,5 часа	Январь
12	Семинар-практикум с элементами тренинга	Непопулярные дети. Возможности педагогической коррекции	1,5-2 часа	Февраль
13	Семинар-практикум	Создание психологического комфорта в группах детского сада	2 часа	Февраль
14	Семинар-практикум	Место игры в обучении ребенка-дошкольника	1,5-2 часа	Март
15	Семинар-практикум с элементами тренинга	Самопрезентация педагога	1,5-2 часа	Март
16	Консультация	Инновационный подход к взаимодействию с родителями	1,5-2 часа	Апрель

		детей раннего возраста		
17	Семинар-практикум с элементами тренинга	Установление позитивных отношений с родителями и детьми	1,5-2 часа	Апрель
18	Консультация	Формирование позиции сотрудничества педагогов с детьми и их родителями	1,5-2 часа	Апрель
19	Семинар-практикум	Стрессоустойчивость или методы сохранения психосоматического здоровья	1,5-2 часа	Май
20	Семинар-практикум с элементами тренинга	Профилактика психоэмоциональных перегрузок и эмоционального выгорания педагогов	1,5-2 часа	Май

Анкета для начинающих педагогов

Уважаемые педагоги, для организации программы наставничества
«Успешный старт»

ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы:

1. С какими законодательными актами, нормативными документами, регламентирующими вопросы образования, Вы хотели бы ознакомиться?
2. Какую(-ие) образовательную(-ые) программу(-ы) дошкольного образования Вы хотели бы изучить более подробно?
3. Какие трудности Вы испытываете при составлении плана (перспективного, календарного), НОД, воспитательно-образовательного мероприятия и др.?
4. С какими сложностями Вы сталкиваетесь в образовательном процессе (укажите направления воспитательно-образовательной деятельности, вызывающие у Вас наибольшие затруднения)?
5. Какие проблемы возникают у Вас при установлении контакта с ребенком, общении с группой воспитанников, разрешении детских конфликтов?
6. Какими педагогическими методами и приемами, способами воспитания Вы хотели бы овладеть?
7. Консультации каких специалистов (образования, медицины, психологии и др.) Вы хотели бы получить, по каким вопросам?
8. Какие проблемы возникают у Вас в работе с семьями воспитанников?
9. Какие затруднения вызывает у Вас создание развивающей предметно-пространственной среды?

Анкета молодого специалиста

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива:
 - новизна деятельности;
 - условия работы;
 - возможность экспериментирования;
 - пример и влияние коллег и руководителя;

- организация труда;
- доверие;
- возможность профессионального роста.

9. Что Вам хотелось бы изменить?

Приложение 8

Анкета для определения степени использования информационно-компьютерных технологий

Уважаемый коллега!

Для определения степени использования информационно-компьютерных технологий в педагогической деятельности ответьте на следующие вопросы.

1. Должность _____
2. Когда вы обучались на курсах повышения квалификации, какие курсы прошли _____
3. Используете ли вы информационно-компьютерные технологии (*нужное подчеркнуть*):
 - при подготовке к образовательной деятельности;
 - во время непрерывной образовательной деятельности;
 - для самообразования;
 - другое (*укажите*).
4. Какие средства информационно-компьютерных технологий вы используете (*нужное подчеркнуть*):
 - текстовый редактор;
 - электронные таблицы;
 - электронные презентации;
 - мультимедийные диски;
 - специализированные программы;
 - Интернет;
 - другое (*укажите*).
5. Как часто вы используете информационно-компьютерные технологии (*нужное подчеркнуть*):
ежедневно;
 - 1 раз в неделю;
 - 1–2 раза в месяц;
 - 1–2 раза в четверть;
 - другое (*укажите*).

6. Считаете ли вы, что использование информационно-компьютерных технологий существенно облегчает подготовку к образовательной деятельности и позволяет разнообразить? _____
7. Созданы ли условия в ДОУ для использования информационно-компьютерных технологий? _____
8. Поощряет ли администрация ДОУ использование информационно-компьютерных технологий? _____
9. Ваши достижения в области использования информационно-компьютерных технологий? _____
10. Какие проблемы возникают при использовании информационно-компьютерных технологий? _____
11. Какие цифровые образовательные ресурсы чаще всего вы используете? _____

Спасибо за сотрудничество!

Примерный План работы молодого педагога – наставника с педагогом – стажистом на учебный год

Форма проведения	Тема	Основные вопросы содержания	Дата проведения	Наглядность / отчётность
Анкетирование педагогов – стажистов с целью выявления уровня владения ИКТ		Определить степень владения и использования ИКТ педагогами – стажистами в ДОУ	Сентябрь	Анкета / анализ анкет
Разработка плана методического сопровождения педагога – стажиста по формированию ИКТ		Определить наиболее эффективных форм работы по повышению ИКТ компетентности педагогов – стажистов.	Октябрь	План методического сопровождения педагогов – стажистов по формированию ИКТ
Семинар на тему: «Основы работы на профессиональном компьютере»		Приобщить педагогов – стажистов к компьютерной грамотности, дать первичные практические навыки работы на современном компьютере	Ноябрь	Протокол
Посещение опорной площадки на базе БУ профессионального образования ХМАО-Югры «Нижевартовский социально – гуманитарный колледж» «Использование ИКТ в образовательном процессе ДОУ, как условие внедрения ФГОС ДО»		Создать условия для практического использования знаний, умений и навыков компьютерной грамотности в работе с детьми и родителями.	Ноябрь	Протокол
Практическое занятие по теме: «Работа в текстовом редакторе Microsoft Word» (1 часть)		Овладение приемами создания Word-документа (Ввод текста. Перемещение по тексту. Редактирование	Декабрь	Конспект занятия

	текста. Проверка орфографии и грамматики. Команды копирования, вставки, перемещения выделенного фрагмента. Использование шрифтов. Выбор гарнитуры, кегля. Цвет текста. Форматирование текста абзаца: режим выравнивания, межстрочный интервал, отступ)		
Практическое занятие по теме: «Работа в текстовом редакторе Microsoft Word» (2 часть)	Овладеть приемами создания Word-документа (Вставка графических изображений. Положение рисунков относительно текста. Изменение видимых размеров изображения. Настройка яркости, контрастности, цветности, поворот изображения. Группировка и сжатие изображений.)	Декабрь	Конспект занятия
Практическое занятие по теме: «Работа в электронной таблице»	Овладеть приемами создания электронных таблиц и вариантами её использования.	Январь	Конспект занятия
Семинар – практикум для педагогов - стажистов на тему: «Мультимедийные презентации в образовательном процессе» (1занятие – теоретическая часть)	Сформировать представление педагогов о целесообразности использования ИКТ в различных видах образовательной деятельности.	Январь	Протокол
Семинар – практикум для педагогов - стажистов на тему: «Мультимедийные презентации в образовательном процессе» (2 занятие – практическая часть)	Овладеть приемами создания педагогически эффективных презентаций в программе Microsoft Power Point	Февраль	Протокол Памятка «Основные правила создания презентации»

Разработка памятки «Основные правила создания презентации»			
Практическое занятие по теме: «Создание профессионального сайта педагога»	Дать представление педагогов о значении создания сайта педагога в сети интернет, как одной из форм трансляции опыта педагогов, этапы создания.	Февраль	Конспект занятия
Вебинар по работе с интерактивным оборудованием	Познакомить с интерактивным оборудованием, его возможностями	Март	Протокол
Консультация с элементами практикума по теме: «Знакомимся с интерактивной доской»	Познакомить педагогов - стажистов с интерактивной доской. С возможностью её использования. Научить устанавливать программное обеспечение для интерактивной доски.	Март	Протокол
Консультация с элементами практикума по теме: «Знакомимся с интерактивным песочницами»	Познакомить педагогов - стажистов с интерактивной песочницей. С возможностью её использования. Научить устанавливать программное обеспечение для интерактивной песочницы.	Апрель	Протокол
Консультация с элементами практикума по теме: «Знакомимся с интерактивными кубами»	Познакомить педагогов - стажистов с интерактивными кубами. С возможностью их использования. Научить устанавливать программное обеспечение для интерактивных кубов.	Апрель	Протокол
Мастер – класс для педагогов - стажистов по использованию ИКТ во время НОД с детьми	Развивать умение педагогов – стажистов использовать ИКТ в образовательной работе с детьми: НОД, индивидуальная работа, совместная деятельность и т.д.	Май	Протокол
Анкетирование педагогов - стажистов с целью оценки эффективности проекта	Определить степень эффективности проекта, корректировка плана	Май	Анкета

	работы на будущий год.		
--	------------------------	--	--

Приложение 10

План проведения консультаций, практических мероприятий и семинаров-практикумов для педагогов - стажистов

№ п/п	Вид деятельности	Тема	Длительность	Сроки проведения
1	Семинар	«Основы работы на профессиональном компьютере»	1 час	
2	Практическое занятие (1 часть)	«Работа в текстовом редакторе Microsoft Word»	1,5 часа	
3	Практическое занятие (2 часть)	«Работа в текстовом редакторе Microsoft Word»	1,5 часа	
4	Практическое занятие	«Работа в электронной таблице»	1,5-2 часа	
5	Семинар практикум занятие) (1	– «Мультимедийные презентации в образовательном процессе»	1,5-2 часа	
6	Семинар практикум занятие) (2	– «Мультимедийные презентации в образовательном процессе»	1,5-2 часа	
7	Практическое занятие	«Создание профессионального сайта педагога»	1,5-2 часа	
8	Консультация элементами практикума	с «Знакомимся с интерактивной доской»	2 часа	
9	Консультация элементами практикума	с «Знакомимся с интерактивной песочницей»	2 часа	
10	Консультация элементами практикума	с «Знакомимся с интерактивными кубами»	2 часа	

