

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА ДЕТСКИЙ САД № 17
«ЛАДУШКИ»



Утверждаю: Заведующий МАДОУ
города Нижневартовска ДС №17 "Ладушки"
_____ Я.В. Полятыкина
Приказ № 673 от 31.08.2021

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА по
поддержке молодых
педагогов
«Ступени роста»**



СОДЕРЖАНИЕ:

Паспорт программы...	3
Введение.....	6
1. Постановка проблемы.....	6
2. Цели и задачи... ..	10
3. Стратегия достижения поставленных целей... ..	10
4. Основные этапы реализации программы... ..	14
5. Механизм реализации программы... ..	17
6. Прогнозируемые результаты программы... ..	22
7. Мониторинг реализации программы... ..	23
8. Используемая литература.....	24
Глоссарий... ..	25
Приложение... ..	27

ПАСПОРТ программы

Наименование программы	Программа наставничества по поддержке молодых педагогов «Ступени роста»
Вид проекта	Организационно-методический Практико-ориентированный
Основание для разработки	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; ➤ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. N 1155 Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования; ➤ Концепция развития непрерывного образования взрослых в РФ на период до 2025 г; ➤ Указ Президента России от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»; ➤ Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программ среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; ➤ Региональный проект «Учитель будущего» (шифр проекта 059 – ПОО от 13.11.2018); ➤ Комплексная программа обновления кадров, включая развитие системы непрерывной подготовки и повышения квалификации учителей, утвержденная приказом департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры от 26.08.2014г. №1130; ➤ Муниципальная программа "Развитие образования города Нижневартовска на 2021-2025 годы и на период до 2030 года" Программа развития муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 17 «Ладушки» на 2022-2025 годы и на период до 2030 года ➤ Устав дошкольного образовательного учреждения
Разработчики проекта	Бабкова ОМ., заместитель заведующего по ВМР, Венглевская Н.В., старший воспитатель; Олексюк О.В., старший воспитатель, Кутуева И.Ф., воспитатель

Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Администрация ДОУ ❖ Педагог-психолог ❖ Молодые педагоги ❖ Педагоги-наставники ❖ Специалисты ДОУ
Цель программы	Создание целостной системы взаимосвязанных мер для профессионального роста молодых специалистов, способствующих повышению уровня профессионального мастерства и снижению проблем адаптации молодого педагога для успешного вхождения в профессиональную деятельность.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Обеспечение профессионального и творческого роста молодых и начинающих педагогов. ✚ Способствование освоению педагогами современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности. ✚ Развитие познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и родителями. ✚ Обеспечение наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов и начинающих педагогов в коллективе в процессе адаптации, поддержка педагога эмоционально, укрепление веры педагога в себя. ✚ Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов и начинающих педагогов ✚ Обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями
Сроки и этапы реализации	<p>Программа реализуется в течение 5 лет.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Организационно-подготовительный этап (сентябрь – декабрь 2021 года). ➤ Педагогического проектирования (декабрь 2021 года – март 2022 года). ➤ Организация и проведение мероприятий (март 2022 года – май 2024 года). ➤ Аналитический этап (рефлексивный) (сентябрь 2024 года – май 2025 года).
Основные направления	<ul style="list-style-type: none"> ✚ адаптационная работа, ✚ организация профессиональной коммуникации, ✚ мотивация самообразования, ✚ психологическая поддержка.
Принципы организации работы с молодыми	<ul style="list-style-type: none"> ❖ принцип согласованности (совместное обсуждение задач и способов решения); ❖ принцип «выращивания» (создание условий для пошагового развития личности педагога); ❖ принцип саморазвития (создание условий для

<p>специалистами</p>	<p>появления у педагогов установки значимости индивидуального развития каждого);</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ принцип рефлексивности (коррекция деятельности мышления педагогов); ❖ принцип доброжелательности (опора на уникальность и особенность личности педагога); ❖ принцип самоопределения (осознание себя личностью и своих возможностей в достижении успеха); ❖ принцип психологической поддержки (доброжелательная атмосфера, помощь в определении личностных качеств).
<p>Содержание программы</p>	<p>Программа «Ступени роста» представляет собой педагогическую систему повышения уровня профессиональной компетенции молодых специалистов дошкольного учреждения, в условиях инновационных изменений системы современного образования. В основе проекта лежит концепция профессионально-личностного развития и саморазвития молодого педагога.</p> <p>Программа разработана в рамках реализации Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», которая определяет перед педагогическим сообществом задачу - создание общей среды для проявления и развития способностей всех участников образовательного процесса и вовлечение молодых педагогов в образовательное учреждение.</p> <p>Основной целью реализации программы является создание в дошкольном учреждении условий для профессионального роста молодых педагогов, которые способствуют снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.</p> <p>Представленный в программе анализ педагогической деятельности молодых специалистов убедительно освещает проблемы, с которыми сталкивается молодой педагог при вхождении в профессиональную деятельность, раскрывает их актуальность и доказывает о необходимости сопровождения молодых и начинающих педагогов.</p> <p>Реализация программы «Ступени роста» позволит молодому специалисту быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать моментов неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию по психологии и педагогике, "почувствовать вкус" профессиональных достижений,</p>

	раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.
Исполнитель проекта	Заместитель заведующего по ВМР, Старший воспитатель, Педагоги - наставники
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> ✚ пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение молодого педагога; ✚ сближение воспитателей с руководителями учреждения, что поможет взаимодействию по выявлению и предупреждению проблем, стоящих перед молодыми воспитателями на местах; ✚ дальнейшее улучшение профессионализма молодых педагогов ДОУ; ✚ создание модели системной работы с молодыми педагогами в дошкольном учреждении; ✚ выработка механизмов, как взаимодействия педагогов, так и повышения их профессионализма на постоянно действующей основе; ✚ успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации молодых педагогов; ✚ постепенное приобщение к традициям учреждения, к корпоративному взаимодействию; ✚ активизация процесса самообразования молодых воспитателей; ✚ повышение престижности профессии воспитателя, и пропаганда прогрессивных идей образования, а также заинтересованность руководителей дошкольных учреждений в молодых специалистах; ✚ обобщение и распространение опыта эффективной работы с молодыми педагогами в городском сообществе и в других регионах страны; ✚ инициация молодых педагогов к получению современного вида образования: бакалавриат и магистратура; ✚ основа для корректировки планов обучения будущих педагогов в ВУЗах, расставить в обучении дополнительные акценты; ✚ закрепление в дошкольных учреждениях молодых кадров.
Организация контроля за реализацией проекта	Заведующий ДОУ, заместитель заведующего по ВМР, старший воспитатель осуществляют координацию по основным направлениям проекта.

Введение.

Программа «Ступени роста» представляет собой педагогическую систему повышения уровня профессиональной компетенции молодых специалистов дошкольного учреждения, в условиях инновационных изменений системы современного образования. В основе проекта лежит концепция профессионально-личностного развития и саморазвития молодого педагога.

Программа разработана в рамках реализации Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», которая определяет перед педагогическим сообществом задачу - создание общей среды для проявления и развития способностей всех участников образовательного процесса и вовлечение молодых педагогов в образовательное учреждение.

Цель данной программы создание целостной системы взаимосвязанных мер для профессионального роста молодых специалистов, способствующих повышению уровня профессионального мастерства и снижению проблем адаптации молодого педагога для успешного вхождения в профессиональную деятельность..

Проблемы молодых специалистов, начинающих педагогов педагоги актуальны и реалистичны. Данная группа педагогов испытывает затруднение в педагогической деятельности: им трудно написать план, организовать работу с детьми, найти точки взаимодействия с родителями. А ведь со стороны родителей к дошкольному учреждению, к образованию ребенка предъявляются определенные требования. Поэтому целенаправленно управлять процессом развития личности должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста. В связи с этим для совершенствования подготовки молодых специалистов, начинающих педагогов с целью более успешной адаптации к профессиональной деятельности в нашем дошкольном учреждении разработана и успешно реализуется Программа «Ступеньки мастерства».

Программа будет реализовываться в течение 3-х лет, с учётом следующих направлений: адаптационная работа, организация профессиональной коммуникации, мотивация самообразования, психологическая поддержка.

В программе принимают участие администрация дошкольного учреждения, молодые и начинающие педагоги, педагоги-наставники, специалисты ДОУ.

Постановка проблемы.

В современных условиях смены парадигмы образования актуализируются новые требования к профессиональному уровню молодого педагога. Особое значение для педагога приобретает профессиональная мобильность и гибкость, способность адаптироваться к социальным переменам, быть конкурентоспособным, внутренне личностно психологически готовым к постоянному обновлению, решению задач

инновационной деятельности, предъявлению всё более высоких требований к качеству владения социальными, рефлексивными, интеллектуальными, информационно-методическими и коммуникативными компетенциями.

Основными документами, регламентирующими работу дошкольного учреждения с молодыми педагогами, являются:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. N 1155 Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования;
- Концепция развития непрерывного образования взрослых в РФ на период до 2025 г.;
- Указ Президента России от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»;
- Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Региональный проект «Учитель будущего» (шифр проекта 059 – ПОО от 13.11.2018);
- Комплексная программа обновления кадров, включая развитие системы непрерывной подготовки и повышения квалификации учителей, утвержденная приказом департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры от 26.08.2014г. №1130;
- Муниципальная программа "Развитие образования города Нижневартовска на 2021-2025 годы и на период до 2030 года" Программа развития муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 17 «Ладушки» на 2022-2025 годы и на период до 2030 года
- Устав дошкольного образовательного учреждения

Программа содержит этапы деятельности образовательного учреждения по созданию условий для реализации модели наставничества с наставляемыми ДООУ, определяет стратегию оказания помощи наставляемым в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллектив, направленной на повышение качества образовательной деятельности в дошкольном учреждении.

Основные цели и задачи программы отражают образовательные, методические, социальные особенности образовательной деятельности ДООУ и ориентирована на педагогов в образовательной сфере,

В послании президента России В.В. Путина Федеральному собранию рассматривались вопросы, связанные со стратегией развития образования. Глава государства отмечает пять направлений национальной

образовательной стратегии – инициативы «Наша новая школа». Особый интерес вызывает третье направление, которое напрямую связано с темой данного проекта: «Ключевая роль в школе принадлежит учителю, и нам необходимо разработать систему моральных и материальных стимулов для сохранения в школах лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации. Но что более важно – это пополнение школ новым поколением учителей.....». Мы прекрасно понимаем, что данные слова мы можем отнести и к дошкольным учреждениям, новое поколение воспитателей – это будущее нашего дошкольного учреждения, это основа воспитания и образования наших детей. И главная задача – привлекать и удерживать молодых специалистов в дошкольных учреждениях.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

В условиях обновления содержания образования, введения Федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования, введения профессионального стандарта педагога, значительно возрос спрос на высококвалифицированного, конкурентоспособного, творчески работающего педагога. Повысились требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной позиции.

К сожалению, в последнее время число молодых специалистов, приходящих в дошкольные учреждения, очень мало, как показывает анализ ситуации в образовании, большая часть педагогов относится к возрастной категории от 40 до 60 лет.

За период 2015 - 2020 учебных годов в дошкольное учреждение поступили молодые педагоги (Приложение 1).

Но вместе с тем, наблюдается и отток молодых педагогов. Основными причинами увольнения: низкая зарплата – 38%, разочарование в профессии – 31%, семейные обстоятельства – 18%, получение нового образования – 10% (Приложение 2).

Молодой воспитатель, начинающий свою педагогическую деятельность в дошкольном учреждении часто теряется. Знаний, полученных в ВУЗе, достаточно, но дошкольная практика показывает, что молодым воспитателям не хватает педагогического опыта. Анализ социально-педагогических исследований показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация выпускника может протекать длительно и сложно. Зачастую возникающие у молодого специалиста трудности связаны со слабой методической подготовкой, отсутствием возможностей организации своей педагогической деятельности, недостаточным владением приемами и методами воспитательно-образовательного процесса. Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов - адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него среду - педагогический

коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависят не только общий успех работы воспитателя, но и уровни самооценки и притязаний.

Возникают и определенные проблемы во взаимоотношениях с воспитанниками, родителями. Для работы с ними у молодого педагога не хватает педагогического опыта.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Для эффективной организации образовательной деятельности в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

В эпоху быстрой смены технологий необходимо быстрое реагирование на меняющийся социальный заказ. Современная рыночная экономика и информационное общество ставят перед образованием стратегическую задачу непрерывного развития человеческих ресурсов.

Каждый руководитель ДОУ, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Поэтому одним из приоритетных направлений деятельности МАДОУ является развитие кадрового потенциала.

Начиная свою работу в ДОУ, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Как показывают проведённые исследования, основными трудностями молодых специалистов в дошкольном учреждении являются (приложение 3):

- отсутствие практического опыта (в организации детского коллектива, подготовка к занятиям и их проведение) – 38%;
- сотрудничество с родителями – 29%;
- осуществление диагностики – 7%;
- осуществление самообразования – 5%;
- знание и применение нормативной базы – 5%;
- оформление документации – 5%;
- адаптация в коллективе – 4%.
- отсутствие творческой инициативы – 2%.
- нет трудностей – 0%;

Те воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок. Молодой воспитатель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями, опасается критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит.

Такой воспитатель не способен ни на какое творчество, ни на какие инновации. На этом фоне одной из первостепенных задач коллективов дошкольных учреждений становится всемерная поддержка тех немногих

молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Вместе с тем проблемы профессиональной адаптации начинающего воспитателя изучены недостаточно. Профессиональная педагогическая деятельность, по мнению кандидата педагогических наук С.М. Редлиха, имеет характерные особенности:

- ✚ не допускается скидок на недостаточную квалификацию;
- ✚ высокие и жесткие требования к профессиональной компетентности со стороны образовательной среды действуют с первого и до последнего дня работы;
- ✚ педагог не имеет возможности остановить педагогический процесс, отсрочить его, чтобы, например, получить консультацию;
- ✚ работа воспитателя зачастую требует мгновенной, но профессионально точной реакции;
- ✚ имеют место высокая цена ошибок и значительный период проявления
- ✚ окончательных результатов педагогической деятельности и др.

В начале своего профессионального пути каждый молодой специалист проходит 3 ступени:

- 1 ступень – адаптация и утверждение профессиональной деятельности. Основные установки: быть не хуже других, не быть смешным, беспомощным.

- 2 ступень – самореализация. На этой ступени происходит накопление профессиональных приемов, упорядочение собственного опыта. Педагог начинает понимать, чему следует обучать и как воспитывать. Выработка собственного профессионального стиля.

- 3 ступень – профессиональное мастерство, постижение высшего смысла деятельности. Делаются попытки обобщить, теоретически обосновать и объяснить собственный опыт, сопоставить его с принятыми нормами.

Данные ступени профессионального развития педагога и предопределила основу содержания программы, которая получила в свою очередь название «Ступени роста»

Исходя из анализа деятельности по данному направлению, в процессе определения актуальности темы данной программы были выявлены следующие **основные проблемы**:

- проблемы входа в профессию, проблемы подготовки, проблемы удержания, компетентности и роста в профессии;
- необходимым становится не столько информационное и методическое, сколько организационное и кадровое совершенствование в ДОУ.

Программа ставит перед собой следующую цель:

Создание целостной системы взаимосвязанных мер для профессионального роста молодых специалистов, способствующих

повышении уровня профессионального мастерства и снижению проблем адаптации молодого педагога для успешного вхождения в профессиональную деятельность.

Для достижения данной цели необходимо решение следующих **задач**:

1. Обеспечение профессионального и творческого роста молодых и начинающих педагогов.
2. Способствование освоению педагогами современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности.
3. Развитие познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и родителями.
4. Обеспечение наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов и начинающих педагогов в коллективе в процессе адаптации, поддержка педагога эмоционально, укрепление веры педагога в себя.
5. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов и начинающих педагогов
6. Обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями

Реализуемая программа основывается на следующих **принципах**:

- ✚ принцип согласованности (совместное обсуждение задач и способов решения);
- ✚ принцип «выращивания» (создание условий для поэтапного развития личности педагога);
- ✚ принцип саморазвития (создание условий для появления у педагогов установки значимости индивидуального развития каждого);
- ✚ принцип рефлексивности (коррекция деятельности мышления педагогов);
- ✚ принцип доброжелательности (опора на уникальность и особенность личности педагога);
- ✚ принцип самоопределения (осознание себя личностью и своих возможностей в достижении успеха);
- ✚ принцип психологической поддержки (доброжелательная атмосфера, помощь в определении личностных качеств).

Дорожная карта по реализации системы (целевой модели) наставничества (2022-2024г.г.)

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Срок	Ответственный
I. Реализация и актуализация нормативно-правовых и организационно-методических документов по развитию системы наставничества					
1.1.	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов: - приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в ДОУ» (положение о системе наставничества педагогических работников в ДОУ, план мероприятий (дорожная карта) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ДОУ); - приказ о закреплении наставников.	2022г.-5 2023г.-5 2024г.-5	Наличие приказов, программ	До 13.05.2022	Зам.зав. по ВМР
1.2.	Согласование дорожных карт внедрения системы (целевой модели) наставничества, разработанные ДОУ, осуществляющими внедрение системы наставничества	2022г.-5 2023г.-5 2024г.-5	Согласование дорожных карт	До 20.05.2022	Зам.зав. по ВМР
1.3.	Создание, наполнение и обновление раздела «Развитие наставничества» на сайте ДОУ	2022г.-5 2023г.-5 2024г.-5	Наличие раздела на сайте с содержательным наполнением	Постоянно	Зам.зав. по ВМР
1.4.	Проведение самодиагностики по результатам реализации планов мероприятий («дорожных карт»), эффективности программ наставничества в ДОУ	2022г.-1 2023г.-1 2024г.-1	Справка по результатам самодиагностики, результативность реализации программы наставничества	Ежегодно	Зам.зав. по ВМР
1.5.	Ежегодный мониторинг эффективности системы наставничества	2022г.-1 2023г.-1 2024г.-1	Аналитический отчет	Ежегодно	Зам.зав. по ВМР
II. Создание информационного-коммуникативного пространства для развития системы наставничества					
2.1.	Формирование единой информационной базы наставников, с целью обеспечения доступного наставничества: - проведение анкетирования среди потенциальных наставников в ДОУ, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества; - формирование банка наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных	2022г.-1 2023г.-1 2024г.-1	Наличие единой информационной базы в ДОУ	Декабрь 2022г.	Зам.зав. по ВМР

2.2.	Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной программы наставничества	2022г.-5 2023г.-5 2024г.-5	Отбор наставников	Сентябрь, ежегодно	Зам.зав. по ВМР
2.3.	Организация и осуществление работы пар/групп: - формирование наставнических пар/групп; - разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы; - организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу, продолжение поиска наставника/наставников.	2022г.-5 2023г.-5 2024г.-5		В течение года	Зам.зав. по ВМР
2.4.	Проведение фотосессий, выпуск плакатов, постеров «Наши наставники»	2022г.-1 2023г.-1 2024г.-1	фотогалерея	Ежегодно	Зам.зав. по ВМР
2.5.	Информационное освещение внедрения целевой модели наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте ДОУ	2022г.-1 2023г.-2 2024г.-2	Информационное освещение	Постоянно	Зам.зав. по ВМР
III.Выявление и распространение лучших практик наставничества					
3.1.	Создание системы адресной методической поддержки, педагогов-наставников в формате в формате методических семинаров	2022г.-1 2023г.-2 2024г.-2	Программы, семинары, отчет о их проведении	Ежегодно	Зам.зав. по ВМР
3.2.	Разработка планов участия в межшкольных инновационных проектах наставников с наставляемыми, вовлечение их в исследовательскую и аналитическую деятельность	2022г.-1 2023г.-1 2024г.-1	Наличие планов	Ежегодно	Зам.зав. по ВМР
IV.Показатели эффективности внедрения системы наставничества					
4.1.	Доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества, %	2022г.-100 2023г.-100 2024г.-100	Информационное письмо	Ежегодно	Зам.зав. по ВМР
4.2.	Доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	2022г.-5% 2023г.-5% 2024г.-6%	Информационное письмо	Ежегодно	Зам.зав. по ВМР
4.3.	Доля организаций, предоставивших своих наставников, %	2022г.-5% 2023г.-5% 2024г.-6%	Информационное письмо	Ежегодно	Зам.зав. по ВМР

Технологическая основа программы

В результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов, возникла идея создания и реализации программы. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

В каждом ДОО складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

С каждым годом популярность наставничества в нашем образовательном учреждении растет. Это связано с тем, что все участники программы: воспитанник, педагог, учреждение и администрация, получают определённую выгоду от ее реализации.

В первую очередь **учреждению** «наставничество» позволяет сократить время, которое обычно требуется новому сотруднику на адаптацию, т.е. для того, что бы освоиться на новом месте и начать работать с максимальной отдачей. Важно также отметить, что благодаря наставничеству молодые педагоги детально знакомятся с работой учреждения, целями, задачами и проблемами, сильными и слабыми его сторонами. Они получают непосредственную помощь в решении собственных проблем, в планировании собственной деятельности.

Администрация получает «внутренних инструкторов», которые своим примером несут определённый корпоративный стандарт и контролируют его соблюдение сотрудниками.

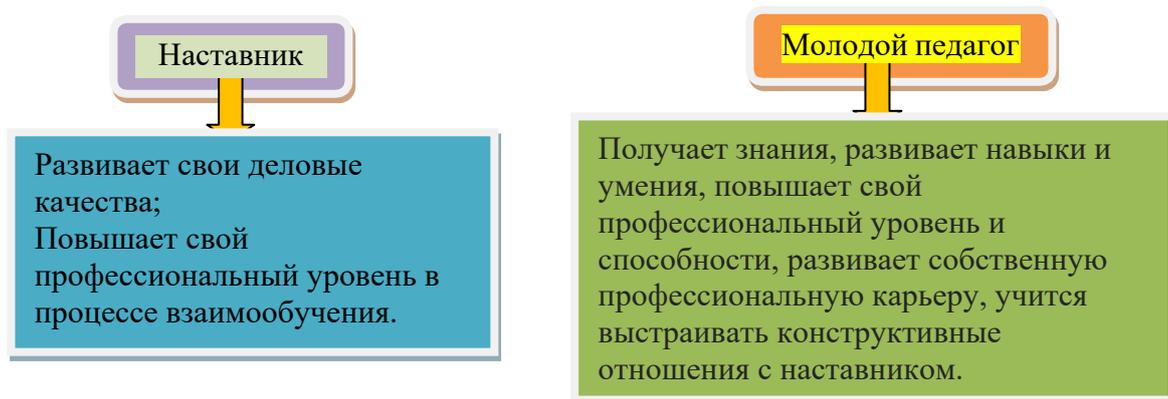
Опытные работники (наставники) берут на себя ответственность, – и получают выгоду от этой роли – при всех ее сложностях и дополнительной нагрузке. К тому же наставничество является признаком доверия руководства, признания заслуг.

Молодые педагоги получают поддержку на всем протяжении процесса формирования и совершенствования навыков, и быстро повышают свою профессиональную компетентность.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;
- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке;

- вновь принятыми сотрудниками и даже теми, кто возвращается из декретного отпуска. Если это необходимо.



В своём профессиональном становлении наставляемый проходит несколько ступеней.

I ступень – (стажировка): период практического освоения непосредственно на рабочем месте навыков выполнения работы, приобретенных при профессиональной подготовке, а также освоение безопасных приемов труда в новых, незнакомых условиях, педагогом, поступившем на работу. Период стажировки проходят вновь принимаемые на работу в ДОУ выпускники высших и средних специальных учебных заведений, профессиональных училищ.

Во время стажировки педагог выполняет работу под наблюдением опытного работника.

Это самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием.

II ступень – (развивающий этап): процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: форсайт-центров для воспитателей, семинары и т. д.

III ступень – (становления этап): складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

Таким образом, стартовал долгосрочный проект по наставничеству.

Формы работы с наставляемыми:

- Консультирование,
- мастер-класс,
- теоретические и практические семинары,
- круглый стол, диспут, мозговой штурм,
- диссеминация опыта,
- виртуальное методическое сообщество,
- творческие и рабочие группы,
- конкурсы пед.мастерства.

Разработаны документы, регламентирующие проект наставничество (Положение, приказ, план работы, конкурсы педагогического мастерства).

Основные направления и формы реализации Проекта его участниками:

Таб.1

№ п/п	Направления деятельности	Формы, методы работы
1.	Создание нормативно-правовых, организационно-педагогических, методических, материально-технических условий.	<ul style="list-style-type: none"> • Оценка собственных возможностей и ресурсов в решении проблемы; • Разработка нормативных, организационно-педагогических, методических, материально-технических условий; • Разработка мониторинга образовательной деятельности ДОУ по направлению «Наставничество в ДОУ»; • Создание условий реализации модели наставничества в ДОУ.
2.	Работа с кадрами	<ul style="list-style-type: none"> • Анкетирование педагогов; • Повышение квалификации педагогов; • Организация методических мероприятий: семинаров, мастер-классов, круглых столов и прочее; • Оказание консультативно-методической помощи педагогам по освоению инновационных и компьютерных методик; • Организация сетевого взаимодействия по обмену опытом на интернет-ресурсах, создание копилки идей. • Участие в конкурсах проф.мастерства различного уровня.

Стратегия реализации поставленных задач.

Реализуя главную цель программы: создание в ДОУ условий для

профессионального роста молодых специалистов, проект предполагает усовершенствовать тактику работы дошкольного учреждения с молодыми педагогами. Молодые сотрудники – главный резерв дошкольного учреждения и отрасли в целом, поэтому мы должны предоставить им широкие возможности для профессионального роста, личного развития, самореализации.

Для эффективной реализации программы необходимо выделить следующие направления: адаптационная работа, организация профессиональной коммуникации, мотивация самообразования, психологическая поддержка.

Адаптационная работа.

- Знакомство с дошкольным учреждением, представление молодого педагога коллективу детского сада на педагогическом совете.
- Закрепление воспитателя - наставника за молодым специалистом.
- Заполнение диагностических карт роста педагогического мастерства.
- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года)

Организация профессиональной коммуникации, которая включает в себя такие направления, как установление профессиональной коммуникации:

- С наставниками - оказание помощи при составлении тематических и календарных планов, взаимопосещения занятий, совместная подготовка материалов к занятиям, анализ и коррекция результатов.
- С коллегами учреждения.
- С администрацией ДОУ.
- С воспитанниками и их родителями.

Профессионализм администратора в том и заключается, чтобы, с одной стороны, задействовать мощные мотивационные аспекты, а с другой – предложить такие формы и такое содержание деятельности, которое будет заинтересованно принято участниками проекта.

Основные способы вовлечения педагогов в процесс повышения квалификации (приложение 4)

- педагогическое проектирование;
- работа с инструктивно-нормативными документами;
- работа с кейсами и сценариями - кейс-технология (решение педагогических ситуаций);
- тренинги;
- дискуссия;
- деловые игры;
- семинар-практикум;
- круглый стол;
- мозговая атака;
- активно-игровые методы;
- ролевая игра;
- открытый показ;
- творческая гостиная;
- индивидуальное и микрогрупповое исследование;

- эстафета педагогического мастерства;
- имитация рабочего дня воспитателя;
- профессиональные конкурсы;
- документальный анализ;
- разгадывание педагогических кроссвордов;
- имитация конкретной ситуации;
- написание творческих работ;
- дискуссионный способ;
- Интернет-поиск под определенное задание;
- часы заинтересованного информационного обмена;
- посещение занятий и мероприятий, проводимых коллегами, с последующим анализом;
- совместная с наставником работа по подготовке занятий и педагогических мероприятий;
- разработка и реализация индивидуальных и парных профессиональных программ и т.д.

1. Мотивация к самообразованию включает в себя:

- Определение методической темы.
- Курсовая подготовка для молодых специалистов.
- Знакомство с педагогическими новинками.
- Посещение открытых занятий.
- Участие в работе городских мероприятий.
- Участие в конкурсах (ежегодно проходят конкурсы молодых педагогов ДООУ «Педагогическая инициатива», «Воспитатель года»).

2. Формирование корпоративной культуры молодых специалистов.

Под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие, а также решение проблем адаптации с внешней средой и внутренней интеграции образовательного учреждения. В результате осознанной политики по созданию корпоративной культуры в ДООУ сформированы:

- внешний и внутренний имидж учреждения;
- корпоративные правила взаимодействия внутри коллектива;
- модель традиций в работе с детьми, сотрудниками, семьёй;

Молодые специалисты постепенно в процессе работы приобщаются к традициям учреждения, к корпоративному взаимодействию.

Используемые программы досуговой деятельности:

- Посвящение в Воспитатели;
- КВНы

- Спортивные мероприятия и т.д.

3. Психологическая поддержка заключается в проведении педагогом-психологом консультаций, семинаров, тренингов, тестирования молодых специалистов.

В каждом ДОУ складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.

Работу с молодыми педагогами предлагаем строить с учётом трёх аспектов их деятельности (приложение 5):

- "Методист – молодой специалист" – создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- "Молодой специалист – ребенок и его родитель" – формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;
- "Молодой специалист – коллега" – оказание всемерной поддержки со стороны коллег.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов необходимо учитывать следующие факторы:

- ✓ уровень базового образования;
- ✓ индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- ✓ уровень профессиональных потребностей педагога.

Только в этом случае возможно определение индивидуальной траектории профессионального роста.

Учитывая возможности педколлектива ДОУ и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, отдаём этому методу значительное предпочтение.

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что выпускник вуза, колледжа 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 выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – со всей адаптивной средой. Наставник развивает свои деловые качества: повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает

культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Анализируя выше изложенное, в процессе реализации программы идёт:

1. Составление планов работы с молодыми специалистами заместителя - заведующего.

План работы заместителя заведующего по воспитательной и методической работе включает в себя создание оптимальных условий для успешной работы, ведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами, оказание практической помощи по планированию и проведению занятий, режимных моментов, в том числе предварительную работу с конспектами занятий и анализ проведённых занятий, проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого педагога.

С первых дней работы молодого педагога-дошкольника проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, диагностика профессионального мастерства. Заполняются информационная карточка.

3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию занятий, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда воспитателя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого педагога. Хотим сразу оговориться, что наставничество, согласно предлагаемому нами проекту, призвано выполнять не функцию внешней оценки, наставник не является контролёром, который знает, "как надо". В числе приоритетных ценностей сегодняшнего дня независимость, свобода выбора, возможность творческого поиска. Поэтому наставник в дошкольном учреждении не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в ДОУ, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4. Составление плана работы молодого специалиста.

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы ведения документации, составление календарных планов, проведения различных этапов занятий, анализ различного рода работ воспитанников; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой воспитатель.

5. Работа Школы молодого педагога как составной части методической работы дошкольного учреждения.

В работе с молодыми специалистами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической работы ДОУ.

Молодому педагогу предлагаются различного рода разработки и памятки, тесты и анкеты для родителей.

Молодые специалисты вовлекаются также в организацию и проведение тематических недель, общественную работу, научно-исследовательскую деятельность, организацию и проведение различных тематических смотров и конкурсов.

Этапы реализации Программы:

- I - 1 ступень (Адаптация);
- II - 2 ступень (Развитие профессиональных умений);
- III - 3 ступень (Обобщение опыта работы).

1 ступень (Адаптация) соответствует 1-й году работы.

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.

Содержание: Адаптационная работа включает в себя:

- беседа заведующего ДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определение рабочего места (приложение №6);
- Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;
- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив, во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста);
- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года); (приложение №7)
- Стажировка молодого воспитателя несколько дней под руководством заместителя заведующего у своего более опытного коллеги, т. е. они, работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены.
- Определение места работы молодого специалиста (по возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример).

➤ Закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему воспитателю. Ведь мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист

➤ заполнение информационной карты педагога (приложение № 8);
➤ составление совместного плана молодого специалиста и наставника (приложение № 9);

➤ Оценка педагогической деятельности молодого специалиста. Руководитель и наставник должны быть максимально тактичными в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

➤ Выбор методической темы. Самообразование воспитателя – лучшее обучение. Молодым воспитателям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год, разработка индивидуального плана профессионального становления (приложение 10).

➤ Мероприятия «Посвящение в Воспитатели» (приложение №11).
➤ Взаимодействие молодых педагогов дошкольных учреждений города.

➤ Организация работы «Школа молодого педагога» (приложение № 12).

Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в непрерывном самообразовании.

Осуществляя мероприятия программы мы рассчитываем получить следующие результаты:

- Сформируются педагогические кадры, способные отвечать вопросам современной жизни.

- Сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности.

- Повысится доля педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня.

- Деятельность «Школы молодого педагога» способствует тому, чтобы из молодого специалиста за три года «вырос» молодой перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности

2 ступень (Развитие профессиональных умений) соответствует 2 году работы.

Задача: Развивать профессиональные умения молодого педагога, способствовать накоплению опыта, поиску лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

Содержание:

- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ,
- повышение своего профессионального мастерства,
- посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства; (как отмечал в одной из своих книг известный педагог и психолог М.М. Рубинштейн, «педагог в узком смысле слова рождается не в учебном заведении, а в практической жизни»)
- «Неделя успехов» (привлечение к показу занятий на уровне дошкольного учреждения);
- Приобщение педагогов к подготовке и активному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов,
- Диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое;
- Проведение семинаров-практикумов по проблемным темам;
- Участие в практических занятиях по организации и проведению коррекционной работы с воспитанниками в соответствии требованиями тифлопедагогики

3 ступень (Обобщение опыта работы) соответствует 3 году работы.

Задача: Помочь молодому специалисту в анализе и обобщении значимых профессиональных результатов работы, инициировать участие педагога в конкурсах различного уровня, успешное прохождение педагогом аттестации.

Содержание:

- обобщение и презентация педагогического опыта;
- внедрение в педагогическую деятельность современных технологий;
- участие в конкурсах педагогического мастерства различного уровня;
- прохождение молодым специалистом аттестации.

Механизм реализации программы:

1 ступень (Адаптация)

1-й год работы.

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
---	------	--	------

1	Знакомство с педагогом ДОУ. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов дошкольного учреждения Составление календарно-тематического планирования. Анкетирование педагога (выявление затруднений в работе на начало года) Заполнение информационной карточки молодого педагога.	Сентябрь
2.	Посвящение в Воспитатели	Традиционно посвящение в воспитатели проводится на торжественном собрании, посвященном Дню дошкольного работника. Просмотр молодыми специалистами открытых занятий	Октябрь
3.	Разработка индивидуального плана профессионального становления педагога	Педагогическое самообразование. Занятия в «Школе молодого педагога». Просмотр молодыми специалистами открытых занятий. Просмотр организации коррекционной работы с детьми имеющими нарушения зрения на занятиях и в режимных моментах	Ноябрь
4.	Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии	Дискуссия на тему: “Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё”. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения.	декабрь
5.	Работа с родителями	Теория: - Как проводить родительское собрание – консультация - Формы работы с родителями – памятка. - Работа с родителями по экологическому воспитанию – консультация - Взаимодействие с семьей. Нетрадиционные формы работы с родителями – консультация Практика: - Взаимопосещения родительских собраний. - Деловая игра «Что? Где? Когда?» на тему «Плюсы и минусы в работе с родителями»	Февраль Март

6.	Самообразование воспитателя – лучшее обучение.	<p>Выбор методической темы.</p> <p>Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой</p> <p>Инструктаж по ведению документации</p> <p>Решение пед. ситуаций.</p> <p>Изучение методической литературы и рекомендаций по работе с детьми имеющими нарушения зрения.</p>	<p>Апрель</p> <p>Декабрь</p>
7.	Педагогический дебют.	<p>Творческий отчёт молодых воспитателей (результаты работы за год).</p> <p>Творческий отчет наставника.</p> <p>Контроль за планирование образовательной деятельности</p>	<p>Май</p> <p>В течение года</p>

2 ступень (Развитие профессиональных умений)

2- 3-й год работы.

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
2.	Основы целеполагания занятия. Самоанализ занятия.	<p>Методика проведения занятия. Трехединая дидактическая цель. Основы самоанализа занятия.</p> <p>Самоанализ по качеству цели и задач занятия.</p> <p>Десять вопросов молодого педагога при использовании информационных или инновационных технологий.</p> <p>Образцы самоанализа занятия.</p> <p>Сравнительный анализ и самоанализа занятия.</p> <p>Посещения занятий молодых педагогов администрацией и воспитателями-наставниками с целью оказания методической помощи.</p>	Октябрь – ноябрь
3.	Игротека для детей и взрослых.	<p>Мозговой штурм. Деловая игра «Есть ли польза от игры?».</p> <p>Обучающее занятие «Творческие игры для детей и взрослых».</p>	В течение учебного года

4.	Планирование воспитательно-образовательного процесса	Памятки по планированию воспитательно-образовательного процесса в ДОУ Советы молодому воспитателю по подготовке занятия Совместный анализ занятия воспитателем и наставником	Январь - февраль
5.	Коррекционная работа	Организация и проведение коррекционной работы в соответствии с требованиями тифлопедагогики: -	В течение учебного года
6.	Диагностика знаний, умений, навыков воспитанников.	Оценивание знаний воспитанников: теория, психология, практика. Критерии и показатели качества обучения и воспитания по реализуемой программе. Виды диагностики и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. Организация мониторинговых исследований: при обсуждении данной темы молодым педагогам предлагаются образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты воспитательно-образовательного процесса и педагогической деятельности воспитателя.	Апрель
7.	Методическая выставка достижений молодого воспитателя.	Уровень профессионализма молодого педагога: систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности. Молодой воспитатель глазами наставника. Выступление молодого специалиста на педсовете.	Май

3 ступень (Обобщение опыта работы)
4-5-й год работы

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь

2	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого	Октябрь – ноябрь
3	Использование инновационных технологий.	Система нетрадиционных занятий. Информационные технологии в образовательной деятельности. Метод проектирования	Декабрь
4	Тренинг	Мини-лекция	Февраль
	Психологическое сопровождение развития ребенка	Упражнение «Психологический портрет ребенка» Психологические игры Упражнение «письмо самому себе» Распространение печатной справочной информации, анкетирование.	– март
5	« Неделя успехов»	Привлечение к показу занятий на уровне дошкольного учреждения. Составление отзыва	Апрель
6	Успешность педагогической деятельности.	Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». Презентация Портфолио молодого педагога. Анализ перспектив молодого педагога.	Май

**План работы педагога – психолога, психологическая гостиная
«Познай себя»**

№	Наименование мероприятия	Цель	Срок
1.	Практический семинар для воспитателей «Способы выхода из конфликтных ситуаций при работе с семьей»	Повышение психолого-педагогической компетентности в вопросах бесконфликтного и конструктивного взаимодействия с родителями воспитанников.	сентябрь

2.	Тренинг для воспитателей «Как быть уверенной в себе»	Развитие у педагогов личностных тенденций, осознание мотивационных установок, обучение навыкам уверенного поведения (гармонизация отношений, углубление процесса самопознания, познание себя при помощи группы; отработка приемов уверенного поведения и усиление чувства уверенности в себе.	октябрь
3.	Консультация для воспитателей «Играем с агрессивными детьми»	Знакомство с особенностями развития и поведения агрессивных детей, отработка практических навыков бесконфликтного общения с ними.	ноябрь
4.	Консультация для воспитателей «Ищем пути правильного взаимодействия с детьми».	Знакомство с кризисными и стабильными периодами развития детей дошкольного возраста (периодизация психического развития Д. Б. Эльконина). Презентация игр, применение которых позволит минимизировать конфликтные и критические возможные ситуации между воспитанниками.	декабрь
5.	Тренинг личностного роста для воспитателей «Успешный человек – это я»	Формирование внутренней позиции успешного педагога у молодых специалистов (расширение зоны личной уверенности педагогов, принятие сильных сторон личности, способствующих эффективному взаимодействию с окружающими).	январь
6.	Тренинг для педагогов «Осознание своих профессиональных мотивов».	Создание условий для самореализации, для приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.	февраль
7.	Практическая консультация для воспитателей «Взаимодействие с гиперактивным ребенком».	Разъяснение причин возникновения СДВГ, особенностей поведения гиперактивных детей, правил взаимодействия с ними. Презентация игр, используемых для коррекции гиперактивности.	март

8.	Тренинг для воспитателей «Построение эффективного общения и взаимодействия с родителями».	Способствовать преодолению трудностей начинающих педагогов в общении и взаимодействии с родителями (актуализировать существующие проблемы во взаимодействии с родителями, содействовать повышению уверенности в себе, упражнять начинающих педагогов в построении эффективного общения).	апрель
9.	Практические рекомендации для воспитателей «Способы воздействия на разбушевавшегося ребенка»	Пополнение психолого-педагогических знаний в вопросах конструктивного взаимодействия с ребенком, находящимся в состоянии аффекта. Презентация игр.	май

Планируемые мероприятия на 2-3 этапе работы с молодыми специалистами

Формы работы	октябрь	ноябрь	декабрь	январь	февраль	март	апрель	май
	Ответственный за проведение мероприятия							
«Метод ист-молодой специалист»-	Анкетирование молодых специалистов-Педагог-психолог	Консультации по выявленным затруднениям	Работа по самообразованию: Выбор темы, подбор литературы, теоретическое обоснование.	Контроль За деятельность	Консультации по выявленным затруднениям	Контроль За деятельностью	Работа по самообразованию: Обобщение опыта	Контроль За деятельностью
«Молодой специалист-ребёнок и его руководитель»-		Открытые мероприятия для родителей-молодые специалисты		Организация совместных детско-родительских занятий		Проведение традиций с участием детей и родителей	Создание Портфолио детей	Создание электронного банка данных презентаций к занятиям по образовательным областям
«Молодой специалист-коллега»	Участие в конференциях		Участие в конкурсных мероприятиях	Участие в работе методических служб	Создание электронного банка данных о своих достижениях (электронное Портфолио)	Публикации статей.	Представление опыта работы	

Прогнозируемые результаты программы .

Реализация программы «Ступени роста»:

- дополнит нормативную базу дошкольного учреждения, регламентирующую сопровождение молодого педагога.

- проведенные в рамках программы мероприятия познакомят и сблизят воспитателей с руководителями учреждения, что поможет взаимодействию по выявлению и предупреждению проблем, стоящих перед молодыми воспитателями на местах.

- заложит основу для дальнейшего улучшения профессионализма молодых педагогов ДОУ.

- в случае успешной реализации программы станет новой моделью системной работы с молодыми педагогами в дошкольном учреждении.

- в ходе проведения таких мероприятий, как «Круглый стол», встречи, дискуссии, обмен опытом будут выработаны механизмы, как взаимодействия педагогов, так и повышения их профессионализма на постоянно действующей основе.

- инициирует молодых педагогов к прохождению аттестации для повышения уровня квалификации.

- в процессе работы молодые специалисты постепенно приобщаются к традициям учреждения, к корпоративному взаимодействию.

- активизирует процесс самообразования молодых воспитателей, будет способствовать их активной жизненной позиции, представит первый опыт лучших педагогов, будет способствовать пропаганде труда воспитателя и закрепления в дошкольных учреждениях молодых кадров.

- программа будет способствовать и повышению престижности профессии воспитателя, и пропаганде прогрессивных идей образования, а также продемонстрирует заинтересованность руководителей дошкольных учреждений в молодых специалистах.

- накопив опыт эффективной работы с молодыми педагогами, можно организовать обобщение и распространение этого опыта в городском сообществе и в других регионах страны.

- инициирует молодых педагогов к получению современного вида образования: бакалавриат и магистратура.

- наработанный материал может лечь в основу независимого анализа подготовки педагогов, может помочь скорректировать план обучения будущих педагогов в ВУЗах, расставить в обучении дополнительные акценты.

Главным результатом деятельности по реализации программы является закрепление молодых перспективных, творческих педагогов в ДОУ.

Результативность реализации программы наставничества для молодых педагогов «Ступеньки роста»

Эффективность реализации программы будет оцениваться по данным обработки анкет, опроса участников проекта, анализа документации в

соответствии с конкретными показателями и индикаторами.

На протяжении всех этапов реализации проекта проводятся диагностические исследования профессиональной компетенции молодых и начинающих воспитателей.

При проведении мониторинга используются в основном субъективные методы изучения: самооценка педагога; анкетирование педагогов по выявлению профессиональных проблем; диагностика профессиональной подготовленности к педагогической деятельности молодых и начинающих воспитателей; диагностика уровня развития педагогической деятельности.

Параллельно педагог-психолог проводит психодиагностику, обеспечивая психологическое сопровождение работы молодого педагога.

Профессиональная адаптация молодого специалиста и начинающего педагога в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация и педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах дошкольного учреждения;

- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе дошкольного учреждения;

- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;

- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы. По итогам данной работы воспитатели приобретут ряд профессиональных умений:

- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;

- умения применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;

- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;

- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;

- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;

- умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем; умение использовать современные инновационные технологии в

образовательно-воспитательном взаимодействии с ребенком и др. Воспитатель приобретет и самое главное умение - умение общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей

Критерии оценки результата реализации программы наставничества для молодых педагогов «Ступеньки роста»

При определении уровня профессиональной компетентности педагогов используется Методика «Психологический портрет учителя» Г.В.Резапкиной.

Учитывая, что именно в дошкольном учреждении происходит эмоциональное, социальное и психическое становление личности, особые требования предъявляются к педагогу, призванному обеспечить это становление. В каждом дошкольном учреждении есть люди, способные к профессиональному и личностному росту, свободные от догм и стереотипов. Изучение их личностных особенностей, а также анализ результатов отечественных и зарубежных исследований профессиональных компетенций педагога позволило выделить блок профессионально важных качеств, среди которых - приоритетные ценности, психоэмоциональное состояние, самооценка, стиль преподавания и уровень субъективного контроля.

На основе этих параметров был создан психологический портрет учителя (педагога). Хороший педагог справедлив и честен перед собой, своими воспитанниками и коллегами, он чувствует состояние другого человека, умеет наладить контакт с каждым ребенком. Настоящий педагог гибок, то есть способен проявлять большую жесткость или мягкость в зависимости от ситуации. Он умеет задавать вопросы, может показать свою компетентность. Любит и умеет экспериментировать, ищет новые формы и методы работы. Хорошему педагогу свойственно положительное восприятие самого себя, воспитанников, коллег.

Суммируя качества, необходимые для эффективной работы педагога, выделим следующие: Принятие каждого ребенка, признание и уважение его как личности; Благополучное психоэмоциональное состояние; Позитивное самовосприятие; Личностно ориентированная модель взаимоотношений с детьми, гибкость, спонтанность поведения; Ответственность. (Приложение 1).

Теоретические основы методики - учение А.А.Ухтомского о доминанте, труды В.Сухомлинского, духовно-ориентированная психология Т.А.Флоренской, Яконцепция Р.Бернса, подходы У.Джеймса, А. Маслоу, К.Роджерса, Т.Гордона.

В новую версию методики включена шкала удовлетворенность трудом, которая косвенным образом выявляет интерес педагога к своей работе, профессиональную мотивацию, удовлетворенность взаимоотношениями с

сотрудниками и руководством, условиями труда (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.

Интегральная удовлетворенность трудом/ Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп). Таким образом, педагогу, способному к саморефлексии, методика "Психологический портрет учителя" поможет увидеть психологические причины профессиональных затруднений прежде, чем они станут очевидны окружающим, и принять решение - меняться самому, менять работу или оставить все, как есть. Это - только

начало работы над собой. Продолжением может быть участие в тренинге развития профессионального самосознания.

Таким образом, программа «Ступеньки мастерства» помогает развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения

В процессе проведения мониторинга предлагаем использование следующих диагностических методов:

- определение уровня развития педагогической деятельности;
- личностная шкала проявления тревожности Дж.Тейлора
- тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости.
- Самооценка профессионально-педагогических умений педагогов (В.П.Симонов)
- оценка коммуникативных и организаторских способностей и (КОС)В.Синявского, Б.Федоришина
- посещение занятий и режимных процессов с последующим их обсуждением.

Работа с молодыми воспитателями в ДОУ

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. **Кузьмина Т.С.** План работы педагогической гостиной молодого воспитателя: [ДОУ № 17 г. Новодвинска] // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2006. - № 5. – С. 33 -34.

5. **Лагода Т. С.** Методы анализа педагогической деятельности: [Из опыта работы д/с №183 г.Москвы] / Лагода Т.С., Чуйкова М.Б. //Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2002. - № 5. – С. 55 – 60

6. Из содержания: Анкета молодого специалиста

7. **Сажина С.Д.** Составление положений ДОУ //Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2006. - № 6. – С. 47 –58

Из содержания: Положение о внутрисадовском конкурсе молодых педагогов «Ступени мастерства»

8. **Соловьева И. А.** Молодой специалист в ДОУ: Формирование мотивации к профессиональной деятельности у молодых специалистов: [опыт ДОУ № 45 г.Норильска] //Детский сад. Управление. – 2005. - № 35. – С. 7

9. **Табунидзе Л.В.** Программа адаптации персонала к условиям ДОУ: [вновь пришедшие работники] //Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2009. - № 11. – С. 73 – 81

Оценка работника по итогам испытательного срока. Самооценка работника по итогам испытательного срока

10. **Шанц Л.** Технологическая карта методической работы: Помощь начинающим встроена в систему повышения квалификации //Дошкольное образование. – 2008. - № 16. – С. 17 – 18

11. **Шитова Т.П.** Развитие фантазии и творчества дошкольников в сюжетно–ролевых играх: [материалы] педсовета и других форм работы педколлектива по теме //Ребенок в детском саду. – 2004. - № 6. – С. 33 – 36

Из содержания: План работы Школы молодого педагога

Наставничество

1. **Денисова А. В.** Механизм внедрения системы наставничества в компании // Управление персоналом. – 2005. - № 19. – С. 50 – 56.

2. **Костерева О. Я.** Роль наставников в становлении молодых специалистов // Методист. -2009. - № 5. – С. 47 – 48.

3. **Круглова И.** Наставничество в повышении профессиональной компетентности

- молодого учителя // Народное образование. – 2007. - № 9. – С. 109 – 116
4. Программа эксперимента по оказанию помощи молодому учителю
 5. **Круглова И.В.** Организация наставничества в школе: [профессиональная адаптация молодого педагога] // Справочник заместителя директора школы. – 2009. - № 1. – С. 72 – 83
 6. Анкета для молодых педагогов. Памятка классному руководителю; План эксперимента по оказанию помощи молодому учителю в профессиональном становлении; План работы «Школа молодого учителя»
 7. **Микляева Н.В.** К проблеме формирования традиции наставничества в ДОУ //Ребенок в детском саду. - 2004. - № 6. – С. 26 – 30; 2005. - № 1. – С. 35 – 40
 8. Тест для молодого воспитателя. Тест для опытного воспитателя. Оценочная шкала психолого-педагогической компетентности воспитателя ДОУ
 9. **Мих Е.В.** Адаптация молодых специалистов в ДОУ //Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2008. - № 8. – С. 24 – 27.

Глоссарий

АНКЕТА – опросный лист для получения ответов на заранее составленную систему вопросов. Используются для получения к.-л. Сведений о том, кто её заполняет. А также при изучении мнений больших социальных групп. Бывают открытые (свободные ответы отвечающего), закрытые (выбор ответа из предлагаемых) и смешанные. Широко используются в пед. Исследованиях.

БЕСЕДА ЗА КЛУГЛЫМ СТОЛОМ – обмен информацией и высказывание мнений по какому-либо вопросу.

ЕУМАНИЗАЦИЯ – ведущий принцип образования, предполагающий приоритетность личностно, индивидуального развития ребёнка в организации педагогического процесса ДОУ.

ДЕБАТЫ – обмен, мнениями 2-х сторон с обязательным выслушиванием каждой из них.

ДИАЛОГ – разговор 2-х и более людей, свободный обмен мнениями, зачастую дополняющими характеристику различных сторон обсуждаемой проблемы.

ДИСКУССИЯ – рассмотрение, исследование, публичное обсуждение какого-то спорного вопроса.

ДИСКУССИЯ - обсуждение какого-либо спорного вопроса, выявления истины и принятие правильного решения всеми желающими высказать собственную точку зрения.

ДИСПУТ – публичный спор на научную и общественно значимую тему.

ДИССКУССИЯ И ПОЛЕМИКА - виды спора, состоящие в первом случае, в достижении определённой степени согласия, во втором – победы одной стороны над другой.

ЗАДАЧА ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ – осмысление сложившейся пед. Ситуации и принятие на этой основе решений и плана необходимых действий.

ЗНАНИЯ – это обобщённое отражение действительности.

ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС – преобразование новых видов и способов человеческой жизнедеятельности (инноваций) в социально-

культурные нормы и образцы.

ИННОВАЦИЯ (нововведение)- результат творческой деятельности, направленной на разработку, создание и распространение новых видов изделий, технологий, внедрение новых организационных решений и т.д. удовлетворяющих потребности человека и общества, вызывающего вместе с тем социальные и др. изменения.

КОНЦЕПЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ – (от латинского *conception* – понимание, восприятие. Система) – система взглядов на содержание и продолжительность изучения базовых учебных дисциплин в различных типах учебных заведений, определённый способ понимания целей, задач организации образовательных программ.

МАСТЕРСТВО ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ – высокий уровень овладения пед. деятельностью; комплекс специальных знаний, умений, навыков, профессионально важных качеств личности, позволяющих педагогу эффективно управлять учебно-познавательной деятельностью и осуществлять целенаправленное пед. воздействие и взаимодействие.

МОНИТОРИНГ- (англ. *monitor*-контролировать, проверять)-процесс отслеживания состояния объекта (системы или сложного явления) с помощью непрерывного или периодически повторяющегося сбора данных, представляющих собой совокупность определённых ключевых показателей.

НАВЫКИ – закреплённые действия, которые являются результатом обучения. **НАСТАВНИЧЕСТВО** - тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике в широком диапазоне.

ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ – умение быстро улавливать контакт с людьми, входить в коллектив. Основной смысл общения – достижение духовной общности учителя и учеников, учителя и коллег по работе, что способствует формированию ценностного осознания его отношения к другим людям и к самому себе.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ- (от лат. *Monitor* – напоминающий, надзирающий; англ. *Monitor* – видеоконтрольное устройство) имеет специфический объект изучения – результаты учебно-воспитательного процесса и средства, которые используются для их достижения. Педагогический мониторинг даёт качественную и своевременную информацию, необходимую для принятия управленческих решений. **ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ТВОРЧЕСТВО** – имеет ту особенность, что содержанием его является формирование личности человека, который всегда нов и уникален.

ПРЕНИЯ – обсуждение с итоговой оценкой выступления, доклада, сообщения.

РЕФЛЕКСИВНОСТЬ – это обращённость сознания учителя на самого себя, учёт представления учащихся о его деятельности и представлений ученика о том, как учитель понимает деятельность учеников.

САМООБРАЗОВАНИЕ -специально организованная, самостоятельная, систематическая познавательная деятельность, направленная на достижение

определённых лично и (или) общественно значимых образовательных целей: удовлетворение познавательных интересов, общекультурных и профессиональных запросов и повышения профессиональной квалификации.

Строится обычно по образцу систематизированных форм обучения, но регулируется самим субъектом.

СЕМИНАР – форма учебного процесса, построенная на самостоятельном изучении учащимися по заданию руководителя отдельных вопросов, проблем, тем с последующим оформлением материала в виде доклада, реферата и его совместного обсуждения.

СУБЪЕКТ - СУБЪЕКТНЫЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ - предполагает свободу высказывания и поведения ребёнка в разных формах организации педагогического процесса, проявление взаимных оценок и суждений взрослого и ребёнка по разным поводам, воспроизведение по ходу такого взаимодействия индивидуального опыта, недопущения насильственных, жёстких мер, ограничивающих порывы и желания ребёнка.

ТВОРЧЕСТВО - деятельность, создающее нечто качественно новое, отличающееся неповторимостью, оригинальностью и даже общественно-исторической уникальностью.

ТЕХНОЛОГИЯ – это инструмент профессиональной деятельности педагога, соответственно характеризующаяся качественным прилагательным – педагогическая. Представляет собой систему способов, приёмов, способов, шагов, последовательность выполнения которых обеспечивает решение задач воспитания, обучения и развития личности воспитанника.

УМЕНИЯ – применение знаний на практике.

ЦЕЛЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ – выявление причинно-следственных связей и закономерностей в пед. явлениях и разработка на их основе теорий и методик.

ЦЕЛЬ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ - результат взаимодействия педагога и ребёнка, формируемый в сознании педагога в виде обобщённых мысленных представлений, в соответствии с которыми затем отбираются и соотносятся между собой все остальные компоненты пед. процесса.

ЭМПАТИЧНОСТЬ - улавливание настроений людей, выявление их установок и ожиданий, сопереживание их нуждам, умение поставить себя на место другого.

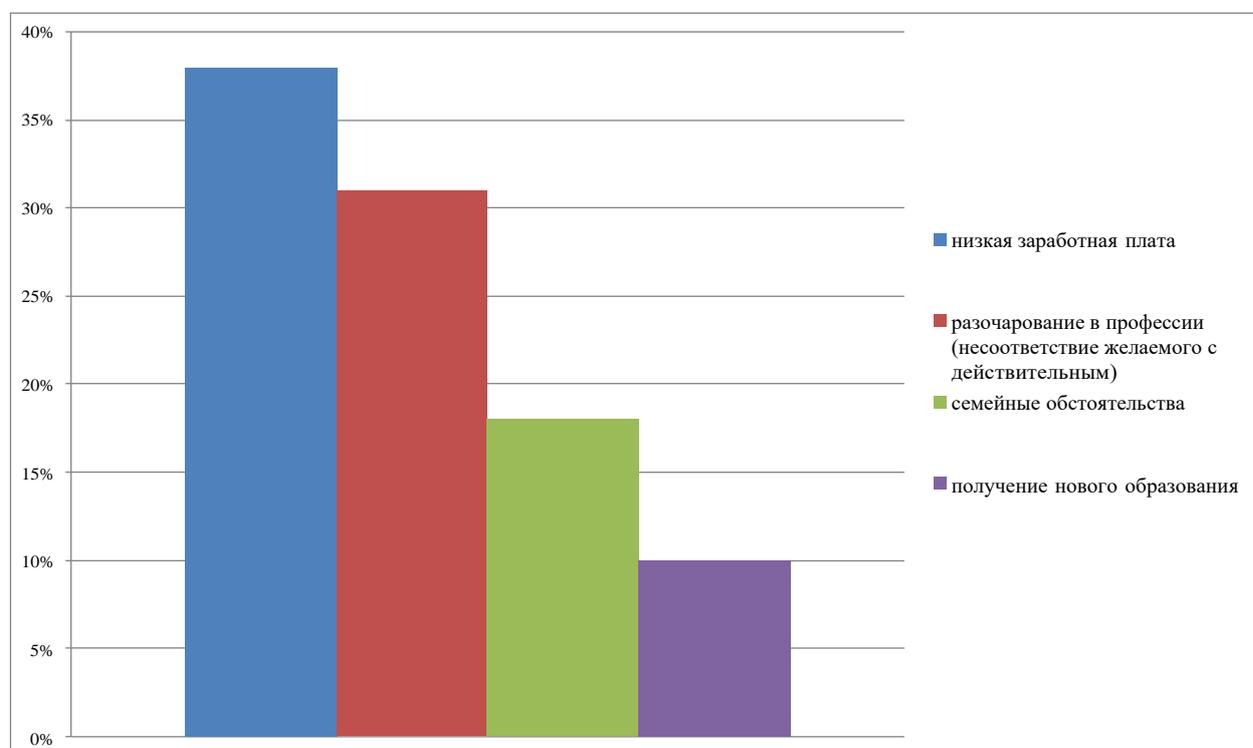
Приложение 1

Динамика численности молодых специалистов в ДОУ

Учебный год	Всего молодых специалистов	Первый год работы
2019-2020	1	1
2020-2021	3	1
2021-2022	4	1

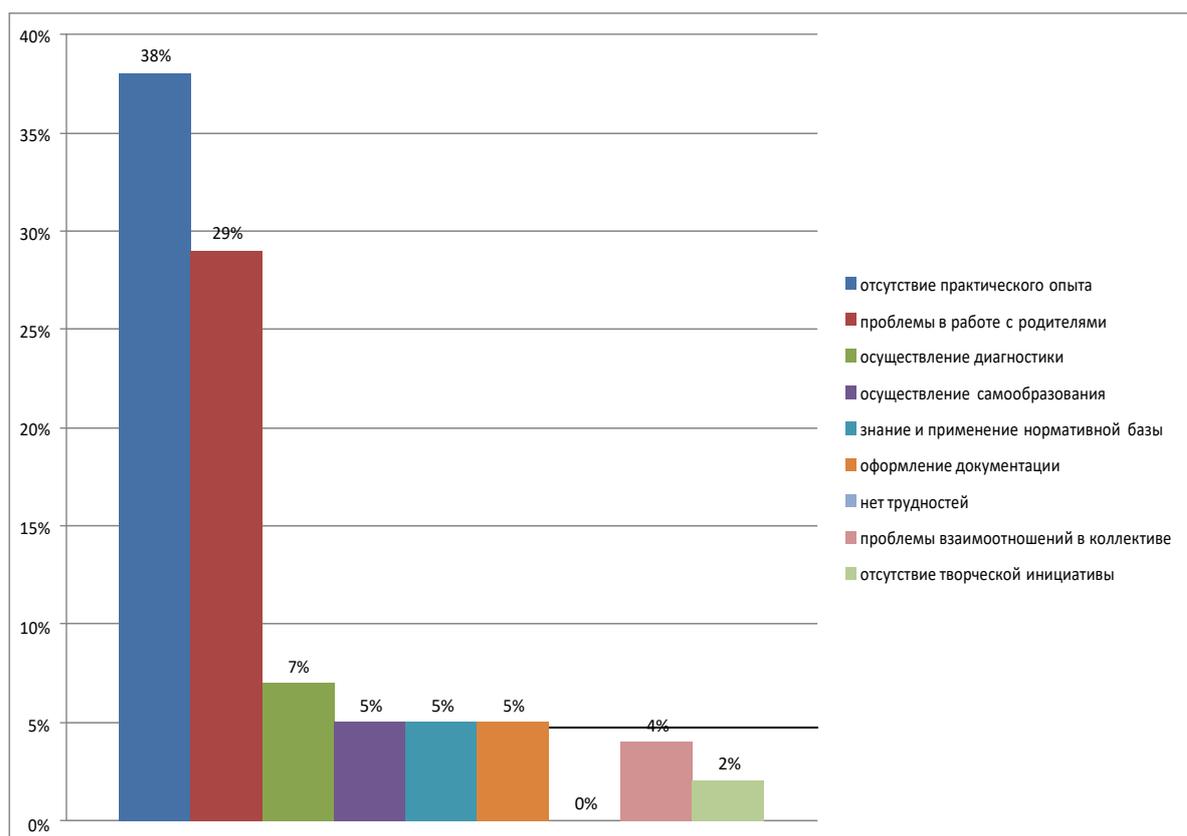
Приложение 2

Основные причины увольнения молодых педагогов ДОУ



Приложение 3

График анализа основных трудностей молодых педагогов ДОУ



Приложение 4

Коллективные формы методического обучения.

- Тематический педсовет.

Цель: разработка стратегии и тактики педагогической деятельности по реализации задач ОУ, обобщение результатов деятельности.

- Педагогические чтения, научно-практические конференции.

Цель: развитие коммуникативно-профессиональной компетентности, рефлексивной культуры педагога.

- Семинары-практикумы.

Цель: развитие профессиональных умений и навыков.

- Семинары периодические и постоянно-действующие.

Цель: расширение психолого-педагогических знаний педагогов.

- Педагогическая мастерская, мастер-класс.

Цель: развитие профессиональных умений, взаимообогащение опытом.

- Методические недели.

Цель: развитие профессиональных умений, взаимообогащение опытом.

- Ролевая игра.

Цель: развитие профессиональной рефлексии педагогов.

- Научно-практическая конференция.

Цель: систематизация, обобщение опыта работы педколлектива по конкретной проблеме.

- Методическая выставка.

Цель: ознакомление с новинками методической литературы в помощь педагогу.

Групповые формы методической учебы.

- Панорама педагогических идей.

Цель: развитие профессиональных умений, взаимообогащение опытом в процессе совместного изучения документации дошкольного учреждения, проведения занятий, воспитательно-образовательного процесса.

- Открытый профессиональный клуб.

Цель: поддержка педагогического творчества, улучшение информационного обеспечения педагогов.

- Педагогическая дискуссия, «круглый стол».

Цель: развитие коммуникативно-профессиональной компетентности, рефлексивной культуры педагога.

- Школа молодого специалиста.

Цель: становление профессиональных навыков молодых педагогов.

- Опытные-экспериментальные группы.

Цель: апробация и внедрение инновационных направлений педагогической науки и практики и др.

- Методические объединения.

Цель: повышение уровня научно-теоретической, методической и психолого-педагогической подготовки.

- Тренинг-практикум.

Цель: развитие профессионально-педагогических качеств.

Индивидуальные формы методической учебы.

- Консультация.

Цель: организация индивидуальной помощи по психолого-педагогическим и методическим вопросам.

- Взаимопосещения.

Цель: организация взаимопомощи и взаимоконтроля, взаимообогащение опытом.

- Консультации.

Цель: организация помощи по психолого-педагогическим, методическим и организационным вопросам.

- Курсовая подготовка.

Цель: повышение квалификации педагога.

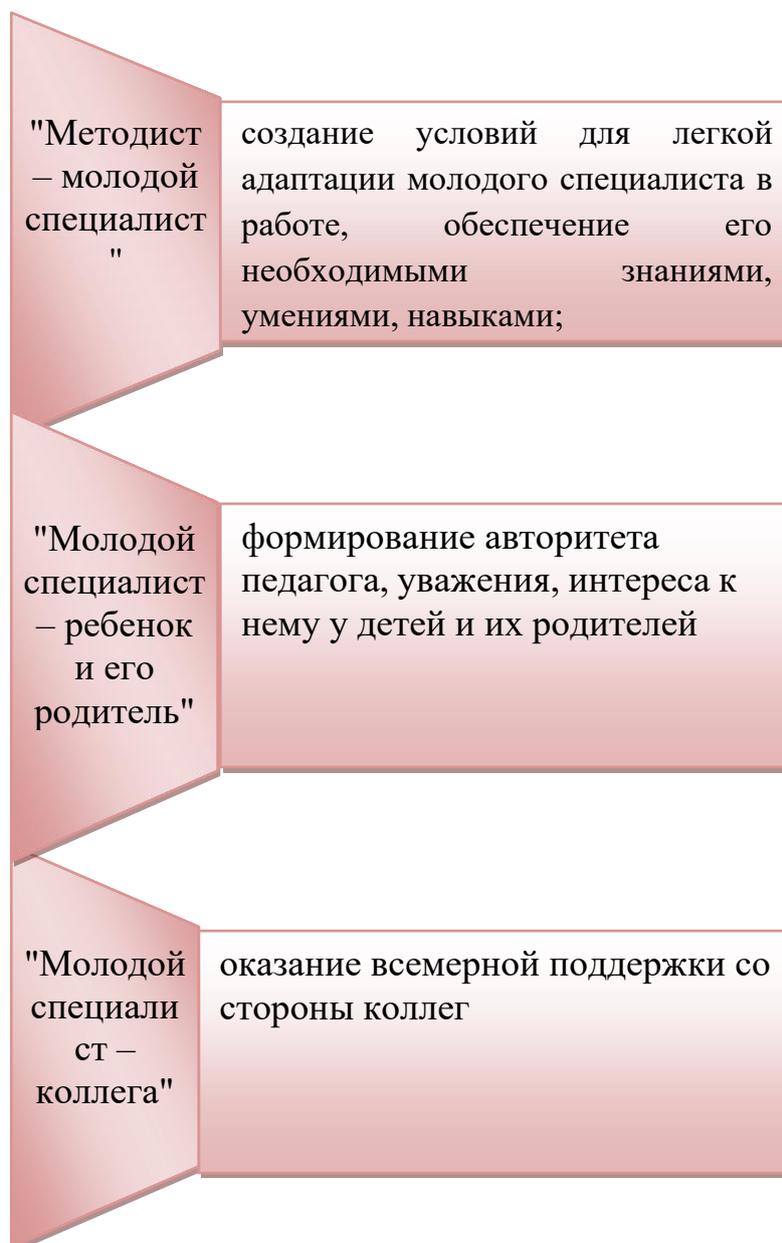
- Авторская деятельность.

Цель: распространение личного опыта через публикации педагогических работ в периодических изданиях и неперидических сборниках.

- Стажировка молодых специалистов.

Цель: организация индивидуальной помощи по методическим вопросам начинающим молодым педагогам.

Аспекты деятельности молодых педагогов



Приложение 6

Конспект беседы с молодым педагогом

Цель беседы – определить некоторые черты характера, педагогические устремления, отношение к общественным и педагогическим процессам, личные проблемы, возможные ограничения.

1. Что особенно ярко запомнилось из вашего детства?
2. Расскажите о том, как Вы учились в школе, о ваших поступках, достижениях, в том числе спортивных, общественной деятельности.
3. С какой целью Вы пошли в педагогический ВУЗ? (если другой – получили это образование).

4. Есть ли у Вас среди родственников педагоги?
5. Был ли у Вас любимый учитель и чем он был замечателен?
6. Чего Вы хотели бы достичь на педагогическом поприще?
7. Каковы Ваши личные, профессиональные интересы?
8. Чем бы Вы хотели увлечь детей?
9. Нуждаетесь ли Вы в индивидуальной помощи?
10. Есть ли у Вас какие-либо идеи, предложения, которые хотели бы реализовать в детском саду?
11. Каковы условия проживания?
12. Есть ли любимая педагогическая тема, над которой хотели бы работать и со временем представить как опыт?
13. Что Вам больше нравится: думать, сочинять, играть, петь, рисовать, заниматься спортом, музыкой, читать художественную литературу, драматизация или что-нибудь другое?
14. Чем на Ваш взгляд вы могли бы быть полезны детям?

Приложение 7

Диагностика проблем педагога.

1. При проведении каких видов занятий вы испытываете трудности?

- познавательное развитие
- изобразительная деятельность
- обучение грамоте
- развитие элементарных математических представлений

2. Какие причины, по вашему мнению, этих трудностей?

- материальные условия
- большое количество детей в группе
- отсутствие единых требований к ребенку со стороны воспитателя и родителей
- недостаточная методическая помощь со стороны руководства
- недостаток педагогического опыта
- нехватка методической литературы

3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?

- Да
- Нет
- Не знаю

4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников?

- на занятиях
- в игровой деятельности
- в труде
- в художественной деятельности
- Какие трудности вы испытываете в организации работы по умственному

воспитанию?

5. Оцените, пожалуйста, по 10-бальной системе, в какой степени у вас сформированы гностические умения:

- знание особенностей эмоционального развития дошкольника и умение его изучать
- умение видеть и понимать мотивы поведения ребенка
- умение изучать и развивать способности своих воспитанников
- умение диагностировать волевое развитие ребенка
- умение проанализировать и оценить свою деятельность и поведение
- умение анализировать опыт других воспитателей с целью перенесения в собственную педагогическую деятельность

6. Какие задачи вы ставите перед собой на ближайшее время? _____

7. В какой методической помощи вы нуждаетесь?

- в прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам
- в методических консультациях по отдельным разделам
- просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
- в знакомстве с передовым педагогическим опытом

Приложение 8

Информационная карта педагога

1. Фамилия, имя, отчество _____
2. Год рождения _____
3. Семейное положение _____
4. Образование (какое образовательное учреждение закончил (а), и когда, специальность, квалификация, звание _____

5. Педагогический стаж работы _____
6. Педагогический стаж работы в дошкольном учреждении _____
7. Общий трудовой стаж _____
8. Какой опыт обобщался и когда _____

9. Курсы повышения квалификации _____
10. Индивидуальные достижения педагога _____
11. Аттестация (наличие квалификационной категории и дата прохождения) _____
12. Домашний адрес _____
13. Телефон _____
14. Дата заполнения _____

**ПРИМЕРНЫЙ СОВМЕСТНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ
НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

Тема	Рассматриваемые вопросы	сроки
Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение “Закона об образовании”, документов Министерства образования, локальных актов детского сада, Составление календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков молодого учителя. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога	Сентябрь
разработку индивидуального плана профессионального становления	педагогическое самообразование, занятия в школе молодого педагога. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).	Сентябрь
Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии	Дискуссия на тему: “Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё”. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения.	Октябрь

Как провести эффективно занятие в соответствии с ФГОС	Педагог – наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах	ноябрь
ДО. Секреты мастерства	методики проведения занятий с дошкольниками Наставник совместно с молодым педагогом готовят конспекты занятий, проговаривают каждый этап и элемент занятия, затем педагог проводит его в присутствии педагога - наставника, после каждого занятия идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее	
Имидж педагога.	материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.)	сентябрь
Педагогическая ситуация.	Совет бывалого.	октябрь
Копилка интересных занятий	разработки или описания интересных занятий силами самих молодых специалистов и наставников.	В течение года
Самообразование воспитателя – лучший учитель	Выбор методической темы. Молодым воспитателям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год	В течение года
Как написать обобщение педагогического опыта	Выбор методической темы, технология описания опыта	апрель

Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого воспитателя	Ноябрь- декабрь Март- апрель
Методическая выставка достижений молодого воспитателя.	Уровень профессионализма молодого воспитателя - систематизация наработок профессиональной деятельности	Конец учебного года
Диагностика воспитанников	Методика проведения обследования	май

Приложение 10

**АДРЕСНАЯ ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
И СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГА
Ф.И.О**

Ф.И.О.	
Образование	«Нижевартовский государственный университет г. Нижневартовск» бакалавр, по направлению педагогическое образование. 2016 г. «Нижевартовский государственный университете г. Нижневартовск» магистр по направлению педагогическое образование
Квалификационная категория	Нет
Педагогический стаж	3 года
Награды	нет

Прохождение курсов повышения квалификации:

Дата прохождения	Образовательная программа программы	Наименование образовательной организации
Октябрь 2016 г.	«Организация деятельности педагогических работников в соответствии с требованиями профстандарта (уровень дошкольного образования)» - 72 ч.	АУ «Ханты-Мансийский колледж»
Март-апрель 2018 г.	«Организация работы в ДОО по подготовке детей к школе» -72 ч.	ООО «Инфоурок»

Публикация статей:

Название статьи	Дата и место издания	Ссылка на статью
«Организация взаимодействия ДОУ с семьями воспитанников»	Образовательный портал для педагогов, школьников и родителей «Знанию» 20.06.2018 г.	https://znanio.ru/media/statya_na_temu_organizatsiya_vzaimodejstviya_dou_s_semyami_vospitannikov-262619

План самообразовательной деятельности воспитателя

Тема самообразования: Использование активных форм взаимодействия с родителями.

Цель: повышение своего теоретического уровня, профессионального мастерства и компетентности.

Повышение уровня теоретической компетентности

№	Содержание деятельности	Результат	Сроки	Отметка о выполнении
1	Изучение актуальных нормативно-правовых документов федерального уровня. Анализ степени соответствия собственной образовательной деятельности установленным требованиям. Рекомендации: https://firo.ranepa.ru/	Предложения по обеспечению качества образовательной деятельности.	2019-2020	
2	Изучение актуальных нормативно-правовых документов регионального уровня. Освоение подходов к оценке качества дошкольного образования. Рекомендации: https://depobr-molod.admhmao.ru/dokumenty/prik/	Инструментарий оценки качества дошкольного образования.	2019-2020	
3	Изучение актуальных нормативно-правовых документов муниципального уровня. Ориентировка в актуальных проблемах муниципальной системы дошкольного образования. Рекомендации: https://edu-nv.ru/	Выводы для развития профессионального роста педагога	2019-2020	
4	Изучение психолого-педагогической и предметной литературы. Составление списка литературы по проблемам собственной профессиональной деятельности: http://www.uceba.com/met_rus/k_doshvosp/title_main.htm http://www.rsl.ru/ru/root3489/all https://www.labyrinth.ru/books/269389/?yclid=4677524743861860224	Список литературы	постоянно	

5	Изучение рекомендаций по проблеме реализации ФГОС дошкольного образования. Формирование учебно-методических комплексов образовательных областей рабочей программы в соответствии с ФГОС дошкольного образования. https://fgos.ru/ https://firo.ranepa.ru/	УМК		
6	Изучение передового педагогического опыта. Составление картотеки авторских передовых педагогических технологий по проблемам: Рекомендации: http://pedmir.ru/docs.php?cid=1 http://vospitatel.com.ua http://www.ivalex.vistcom.ru/ http://www.uceba.com/met_rus/k_doshvosp/title_main.htm	Картотека		
7	Обучение на курсах повышения квалификации.	Удостоверение (сертификат, диплом)		

Повышения уровня методической компетентности

№	Содержание деятельности	Результат	Сроки
1	Участие в методической работе ДОУ. Выступления на педсоветах, семинарах и др., согласно годового плана ДОУ	Тезисы выступлений, протоколы педсоветов	
2	Участие в ресурсно-методическом центре «Форсайт-центре»	Программа занятий	
3	Участие в вебинарах сети Интернет. Посещение вебинаров по проблемам: «Новые формы работы с родителями в ДОУ»	Картотека авторских идей	

4	Участие в сетевом сообществе педагогов	http://www.shkollegi.ru/user/login/	
5	Посещение открытых педагогических мероприятий. Просмотр открытых педагогических мероприятий в рамках внутренней системы повышения квалификации ДОУ и «Форсайт-центров» по проблемам: «Интерактивные формы взаимодействия с родителями»	Сценарии, конспекты, видеоматериалы.	
6	Проведение открытых педагогических мероприятий. Проведение открытых педагогических мероприятий и мастер-классов в рамках внутренней системы повышения квалификации ДОУ.	Сценарий	
7	Освоение ИКТ-технологий. Создание сайта педагога. Использование ИКТ-технологий в работе с детьми и родителями. Создание тестов для детей и родителей с помощью GOOGLE форм.	Сайт педагога, ИКТ формы для работы с детьми и родителями.	
8	Подготовка творческого отчёта. Выступление с творческим отчётом по самообразованию на педагогическом совете ДОУ.	Выполнение плана самообразования.	

Приложение 11

ПОСВЯЩЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В зале присутствуют воспитатели, специалисты и администрация д/с . (музыка).

Вед: Здравствуйте. Уважаемые коллеги! Сегодня мы собрались в этом зале, чтобы посвятить наших молодых специалистов в профессию – воспитатель.

Встречаем их аплодисментами!

*В зал входят молодые специалисты, проходят под музыку и садятся на стулья.
(стоят).*

1 м.с.:

Мы с жарким пламенем наших сердец!

«Думай», «дерзай» и «твори».

С таким настроением каждый из нас

Будет всегда впереди!

2 м.с.:

Поэтому все мы нашли это дело.

И лучшую долю мы вряд ли найдем.

Мы здесь оказались по собственной воле

И вот почему сегодня поем.

3 м.с.:

Мы воспитатели. Нам обязательна

Любовь к профессии своей.

У нас задание- все знания –

На воспитание детей.

4 м.с.:

Мы не всегда одеты от «Версачи»,

И не всегда нас возит «Мерседес»,

Но мы решаем важные задачи,

Без нас немислим общества прогресс.

5 м.с.:

И речь такую я, друзья, не тая:

Мне не нужна профессия другая,

Горжусь я тем, что воспитатель –

Это я!

Молодые специалисты поют:

Главное, девчата, сердцем не стареть.

Песенку дошкольника до конца допеть.

Трудный путь избрали мы,

Но этот путь тернистый,

Только оптимисты могут одолеть.

Молодые специалисты делают круг почета и садятся на стулья лицом к коллективу.

Вед: Сейчас я предлагаю каждому специалисту представить себя, свое педагогическое кредо и рассказать о своих увлечениях. (*регламент - 3 минуты*).

Вед: Начинаем испытание наших молодых специалистов на эрудицию, находчивость, творчество и фантазию. Каждый воспитатель должен быть начитанным, знать много стихов и сказок. Первое испытание: доскажите имя сказочного героя (по очереди).

Али ... (Баба)	Маленький... (Принц, Мук)
Баба... (Яга)	Мальчик... (с пальчик)
Барон... (Мюнхаузен)	Муха... (Цокотуха)
Вини... (Пух)	Никита... (Кожемяка)
Дед... (Мороз, Мазай)	Папа... (Карло)
Доктор... (Айболит)	Пес... (Шарик)
Домовенок... (Кузя)	Почтальон... (Печкин)
Дяда... (Степа, Федор)	Пудель (Артемон)
Елена... (Прекрасная)	Сестрица... (Аленушка)
Железный... (Дровосек)	Соловей... (Разбойник)
Змей... (Горыныч)	Старик... (Хоттабыч)
Иван... (Царевич)	Старуха... (Шапокляк)
Иванушка... (дурачок)	Кот (в сапогах, Леопольд,
Матроскин)	
Кошей... (Бессмертный)	Финист... (Ясный сокол)
Крошечка... (Хаврошечка)	Черепашка... (Тортилла)

Вед: Каждый воспитатель должен не только блистать умом и эрудицией, но и иметь золотые руки, быть творческим и умелым. Перед вами подручный материал (цветная бумага, ножницы, клей). В течение 1-2 минут вы должны проявить фантазию, сделать поделку собственными руками. (творчество молодых специалистов).

Вед: Испытания продолжаются: нужно угадать зашифрованную фразу:

Лена и тигр

Пошла внучка Леночка в лес за ягодами и заблудилась. Долго плутала она по лесу и наткнулась на избушку. А в той избушке большущий тигр жил. Стала

она у него жить, кашу варить... Вот задумала Лена убежать. Нажарила картошки и велела тигру отнести их к маме с папой.... (Маша и медведь).

Горшочек

Жил-был мальчик. Родители у него умерли и стал он сиротой. И попал он в одну семью, где было трое брата. У старшего брата был один глаз, у среднего – 2 глаза, а у младшего 3 глаза. Он на них с утра до ночи работал, а помогал ему в работе любимый бычок... («Крошечка-хаврошечка»)

Паучок-царевич

Жил-были три девицы и задумали они жениться. Вышли во двор, взяли в руки клубочки и кинули их в разные стороны. У старшей клубочек попал на дворянский двор. У средней – на купеческий. А у младшей попал клубочек в сети к пауку. Пришлось младшей дочери пожениться на пауке... («Царевна-лягушка»).

Вед: Уважаемые молодые специалисты, вам предстоит проявить себя в рисовании. Нарисуйте на мольберте лицо веселого петрушки.

Участницы с закрытыми глазами рисуют по очереди уши. Глаза, брови, нос и губы петрушки.

Вед: замечательный петрушка. Мы желаем вам всегда быть оптимистами, и пусть улыбки озаряют и ваши лица.

Следующее испытание для вас: вам будут показаны портреты педагогов, классиков, детских писателей, поэтов и композиторов. Следует назвать их фамилию, имя, отчество и любое знакомое вам произведение.

(представляют 5 картин)

Вед: Каждый воспитатель должен быть не только мастер на все руки, но и швец, и жнец, и на дуде игрец. Вам предстоит сейчас поиграть вслепую музыкальную игру «оркестр».

4 молодых специалиста берут инструменты, а один из них – дирижер. Играть 3-4 раза.

Вед: Наши молодые специалисты с честью прошли все испытания и выполнили все задания. Они достойны присвоения почетного звания «воспитатель».

Молодым специалистам под звуки надевают ленты.

Вед: Наступил торжественный момент: приглашаем молодых, уже воспитателей для принятия «клятвы».

Вед: Уважаемые (молодые) воспитатели. Примите поздравления от своих наставников.

Может, просто стало нам привычно,

Но не видеть этого нельзя,

Что у воспитателя обычно

Вечером усталые глаза...

Мы-то знаем, что это такое,

Детворы неугомонный рой!

Тут с одним-то не найдешь покоя,

А не то, что с этакой гурьбой.
Тот смешлив, а этот смотрит косо,
Там драчун уж затевает бой...
А вопросы? Тысяча вопросов...
И ответа требует любой.
Сколько нужно ласки и заботы,
Всех услышать, каждого понять...
Благодарна и трудна работа
Постоянно маму заменять...
Не тревожно на работе маме...
Веселы ребячьи голоса...
Ведь всегда следят за малышами
Добрые усталые глаза.
День окончен.. Не все песни спеты.
У детишек не тревожен сон...
Так прими ж поклон от всей планеты,
За детей прими от нас поклон!!!

Вед: Мы поздравляем вас с посвящением в профессию «воспитатель» и пусть напутственным словом для вас станет «песня о воспитателях»:

Наша служба и опасна и и трудна
Не сравнится с ней работа ни одна.
Мы души своей частицы
Дарим детям по крупицам!
Наша жизнь забот и сложностей полна!

Припев:

Каждый день, каждый час
Отдаем мы сердце детям
И за каждого мы
Перед будущим в ответе!
Чтобы детям расти,
Не грустить. А веселиться!
Чтоб улыбкам цвести
На счастливых детских лицах,
Мы должны каждый день,
Каждый день и каждый час
Беззаветно все трудиться!

Наша песенка веселая, лети
И тому, кого ты встретишь на пути,
Расскажи как все мы вместе
Собрались сегодня с песней,

Нам без песни и без дружбы нет пути!

Вед: В добрый путь, воспитатели!

Все уходят из зала.

Клятва

Ведущий: Я, воспитатель XXI века, глубоко осознаю свою ответственность перед будущим нашего общества, перед человечеством: моя высочайшая обязанность в том, чтобы ковать счастье каждого воспитанника, всего общества, способствовать процветанию и развитию жизни на Земле. Клянусь!

Ведущий: Клянусь любить детей! Защищать их любовью и правдой до последней капли крови и всеми частями своего тела. Клянусь!

Ведущий: Клянусь всегда, даже в самых сложных обстоятельствах, оставаться оптимистом, бороться за каждого ребенка и принимать удары от родителей и администрации на свою мощную непробиваемую грудь. Клянусь!

Ведущий: Обещаю взваливать на свои хрупкие плечи все возможное и невозможное, что только может обрушиться на голову воспитателя. Клянусь!

Ведущий: Обещаю быть неутомимым, незаменимым работником, трудиться за себя и за того парня в любое время года, в любое время суток и на любом рабочем месте.

Все: Клянемся! Клянемся! Клянемся!

Приложение 12

Положение о школе молодого воспитателя «Педагогическая надежда»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет организационно-методическую основу деятельности Школы молодого воспитателя «Педагогическая надежда» (далее – Школа), содействует повышению профессионального мастерства начинающих педагогов муниципального дошкольного образовательного учреждения (наименование детского сада указывается в соответствии с уставом) (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии со ст. 30 Конституции РФ, ст. 35 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 "Об образовании", ст. 53 Трудового кодекса РФ.

1.3. Деятельность Школы осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в области образования, Устава Учреждения, нормативными правовыми документами об образовании, настоящим Положением.

1.4. В состав Школы входят: председатель (выбирается из опытных высококвалифицированных педагогов), начинающие педагоги.

1.5. Решения Школы являются рекомендательными для начинающих педагогов.

1.6. Срок действия Положения не ограничен.

2. Задачи школы молодого воспитателя

Главными задачами Школы являются:

2.1. Разработка организационно-педагогических рекомендаций по оптимизации образовательного процесса, условий обучения и воспитания детей дошкольного возраста.

2.2. Содействие всем начинающим педагогам в приобретении знаний и умений, необходимых в образовательной деятельности.

2.3. Анализ разделов общеобразовательных программ дошкольного образования, педагогических технологий и методик.

2.4. Обеспечение реализации потребности начинающих педагогов на повышение своей профессиональной квалификации.

2.5. Оказание консультативной помощи всем начинающим педагогам по вопросам образования и воспитания детей дошкольного возраста.

3. Функции Школы молодого воспитателя

Школа осуществляет следующие функции:

3.1. Обсуждает и утверждает план работы Школы.

3.2. Изучает общеобразовательные программы дошкольного образования, нормативные документы, методическую литературу по вопросам образования.

3.3. Оказывает консультативную помощь через семинары, тренинги, консультации специалистов, практические занятия, взаимопосещения.

3.4. Определяет соответствие предметно-развивающей среды и образовательного процесса возрастным, индивидуальным особенностям воспитанников, требованиям общеобразовательной программы дошкольного образования.

3.5. Отслеживает итоги успешности обучения и воспитания детей, состояния их здоровья.

4. Права Школы молодого воспитателя

Члены Школы имеют право:

4.1. Принимать решения по вопросам, входящим в их компетенцию.

4.2. Приглашать на заседания Школы специалистов, высококвалифицированных педагогов для оказания консультативной помощи.

4.3. В необходимых случаях приглашать на заседания представителей общественных организаций, учреждений, родителей воспитанников.

4.4. Участвовать в работе методических объединений, школ передового опыта на муниципальном уровне.

4.5. Стремиться к повышению своего профессионального мастерства.

5. Ответственность Школы молодого воспитателя

Члены Школы несут ответственность:

5.1. За выполнение плана работы.

5.2. Принятие конкретных решений по каждому рассматриваемому вопросу с указанием ответственных лиц и сроков исполнения решений.

5.3. Соответствие принятых решений законодательству Российской Федерации в области образования.

6. Организация деятельности Школы молодого воспитателя

6.1. Школа избирает из своего состава секретаря, который работает на общественных началах.

6.2. Школа работает по плану, являющемуся составной частью плана работы Учреждения.

6.3. Заседания Школы созываются в соответствии с планом работы, но не реже 1 раза в месяц.

6.4. Результаты работы Школы доводятся до сведения педагогического коллектива на педагогическом совете, оперативном совещании.

7. Документальное оформление деятельности Школы молодого воспитателя (делопроизводство)

7.1. Заседания Школы оформляются протоколами. Они подписываются председателем и секретарем Школы.

7.2. Нумерация протоколов ведется от начала учебного года.

7.3. Отчет о работе Школы за учебный год представляется в письменном виде председателем Школы.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и издания приказа руководителя Учреждения.

8.2. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение не реже 1 раза в 5 лет и подлежат утверждению руководителем Учреждения.

Приложение 13

Положение о наставничестве в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детском саду №17 «Ладушки»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано для муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска Детский сад № 17 «Ладушки» (далее по тексту ДОУ) в соответствии с Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в РФ", ФГОС дошкольного образования и регламентирует деятельность педагогов.

1.2. Наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж не более 3 лет.

1.3. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного воспитателя по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

1.4. Основными принципами движения наставничества являются

открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

1.5. Действие настоящего положения распространяется на педагогов учреждения.

1.6. Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.

1.7. Срок данного положения не ограничен. Действует до принятия нового.

2. Цели и задачи движения наставничества

2.1. Цель наставничества в ДООУ: оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении; формирование в ДООУ кадрового ядра; формирование уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

2.2. Задачи наставничества: привить молодым специалистам интерес к педагогической

деятельности и закрепить их в ДООУ; ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи 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 ДООУ.

3. Содержание наставничества.

3.1. Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;

- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;

- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно - образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами основной общеобразовательной программы дошкольного воспитания ДООУ;

- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

3.2. Педагогический совет:

- оказывает содействие созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимоподдержки и взаимопомощи;
- координирует педагогические действия участников образовательного процесса в соответствии с задачами учреждения и задачами воспитания и обучения детей;
- формирует локально-моделирующий уровень (формулирование педагогической цели, умение решать проблемные задачи и предвидеть результат) и системно-моделирующий уровень (владение стратегией формирования системой знаний и умений по всем направлениям детского развития (социально-коммуникативного, познавательного, речевого, художественно-эстетического, физического) деятельности педагогов.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего ДОУ.

4.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель или воспитатель, назначенный приказом.

4.3. Заведующий ДОУ 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 5 лет.

4.4. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

4.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим ДОУ.

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

4.7. Замена наставника производится приказом заведующего ДОУ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

4.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами ДОУ целей и задач в

период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

4.9. За успешную работу наставник отмечается Советом Учреждения по действующей системе поощрения.

5. Обязанности наставника

5.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права педагогического работника ДОО по занимаемой должности.

5.2. Изучать: деловые и нравственные качества молодого или начинающего специалиста; отношение молодого или начинающего специалиста к проведению занятий, коллективу ДОО, воспитанникам и их родителям; его увлечения, наклонности, круг досугового общения.

5.3. Вводить в должность.

5.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым или начинающим специалистом занятий, других мероприятий.

5.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

5.6. Развивать положительные качества молодого или начинающего специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в ДОО, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

5.7. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого или начинающего специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

5.8. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого или начинающего специалиста, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

6. Права наставника

6.1. Подключать с согласия заведующего ДОО, зам. зав. по ВМР или других сотрудников для дополнительного обучения молодого или начинающего специалиста.

6.2. Требовать рабочие отчеты у молодого или начинающего специалиста

как в устной, так и в письменной форме.

7. Обязанности молодого специалиста

7.1. Изучать Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в РФ", ФГОС дошкольного образования, нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы ДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.

7.2. Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.

7.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

7.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

7.5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

7.6. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником.

8. Права молодого специалиста

8.1. Вносить на рассмотрение администрации ДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

8.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.4. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

8.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

8.6. Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в т. ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.

8.7. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся: настоящее Положение; приказ заведующего ДОУ об организации наставничества; планы работы по наставничеству; протоколы заседаний Педагогического Совета, на которых рассматривались вопросы наставничества; методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

9.2. По окончании срока наставничества наставник в течение 10 дней должен сдать старшему воспитателю 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.