

Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение города Когалыма «Колокольчик»

Программа наставничества
Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение города Когалыма «Колокольчик»

Нуцалова Д.Р.
Воспитатель I категории

г. Когалым, 2020 г.

Содержание

1	Паспорт программы	3
2	Введение	4
3	Общая характеристика учреждения	5
4	Характеристика проблем	6
5	Пояснительная записка	6
6	Цели. Задачи	6
7	Основные принципы Программы	7
8	Этапы и сроки реализации	7
9	Формы и методы работы с молодыми педагогами	8
10	Перспективный план наставника	9
11	Литература	11
12	Приложение	12

Наименование Программы	Программа по организации наставничества в МАДОУ «Колокольчик»	
Основания разработки Программы	для	Закон РФ от 29.12.2012 №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
Исполнитель программы	Педагогический коллектив МАДОУ «Колокольчик»	
Целевая группа	<ul style="list-style-type: none"> – Педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении; – Педагоги, не имеющие квалификационной категории; – Педагоги, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе. 	
Составитель программы	Воспитатель I категории Нуцалова Д.Р.	
Цель Программы	Модернизация кадрового потенциала образовательного учреждения в соответствии с ФГОС ДО.	
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> – Обеспечение повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов через прохождение КПК. – Создание условий для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на I квалификационную категорию. – Создание условий и обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями не менее чем 10 %; – Содействие педагогам в участии конкурсов профессионального мастерства различного уровня; – Привлечение молодых специалистов к работе в образовательном учреждении 	
Ожидаемые конечные результаты	<ul style="list-style-type: none"> – Профессиональный рост группы педагогов - наставников. – Овладение новыми ИКТ - технологиями. – Приобретение опыта работы молодыми педагогами – Овладение педагогическими технологиями специалистами. – Методические рекомендации по данному направлению деятельности. 	
Сроки реализации программы	2020 – 2022 г.г. (2года)	

Введение

"Со мной работали десятки молодых педагогов
Я убедился, что как бы человек успешно
не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив,
а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом,
я сам учился у более старых педагогов..."
А.С. Макаренко

Современный детский сад должен быть территорией счастья и психологического благополучия всех детей, способных сосуществовать в коллективе сверстников; территория интересных дел, которые вместе с детьми (а не за детей) придумывают и реализуют взрослые; территория ответственности родителей за то, чтобы каждодневная жизнь их детей была интересной и насыщенной. Детский сад – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является его педагогический коллектив.

За последние годы число молодых специалистов, приходящих в дошкольные образовательные учреждения, очень мало. И проблема заключается не только в недостатке практического опыта молодых специалистов, но и в отсутствии знаний по дошкольной педагогике, т.к. все начинающие воспитатели, пришедшие в детский сад – либо выпускники педагогических училищ (факультет начальных классов), либо выпускники высших учебных заведений (социальная педагогика или специальные дисциплины).

Молодой педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в дошкольных образовательных учреждениях. Молодые педагоги не владеют техникой и технологией педагогической деятельности. Педагогам, не имеющим опыта работы, трудно написать план, организовать работу с детьми, найти точки взаимодействия с родителями. А значит молодых педагогов надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

И именно поэтому целенаправленно управлять процессом развития личности молодых педагогов 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.

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

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

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

В МАДОУ «Колокольчик» (далее по тексту – Учреждение) это:

- Педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;
- Педагоги, не имеющие квалификационной категории;
- Педагоги, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

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

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

Общая характеристика учреждения

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нижневартовска детский сад №52 «Самолетик»	
Сокращенное наименование:	МАДОУ «Колокольчик»
Тип образовательного учреждения:	Дошкольное образовательное учреждение
Юридический адрес:	628624, Ханты-Мансийский Автономный округ - Югра, город Когалым, ул. Мира, д.20
Фактический адрес:	Россия, Ханты-Мансийский Автономный округ - Югра, город Когалым, ул. Мира, д.20
Руководитель	Яхина Рина Камиловна

Характеристика проблем

Как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

- старение кадрового состава;
- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.
- снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью;
- неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами и требованиями;
- не все педагоги своевременно повышают квалификацию, в том числе используя дистанционное обучение.

Проведенный анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

Для развития кадрового потенциала необходимо внедрить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в учреждении лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для пополнения Учреждения новым поколением воспитателей.

Также решением может стать:

- создание условий для непрерывного образования педагогических кадров;
- меры по привлечению молодых кадров в систему дошкольного образования, мотивации и стимулированию педагогических кадров, направленных на повышение качества обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста.

Кроме того, к основным направлениям следует отнести распространение эффективного инновационного способа работы лучших педагогов в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Миссия современного образования - не просто соответствовать реалиям текущего момента, но и определять и конструировать будущее. Исполнение этой миссии требует определения собственной стратегии и тактики инновационного развития кадрового потенциала, Учреждения.

Исходя из проведенного анализа состояния системы работы учреждения и актуальных проблем, возникла необходимость в разработке Программы по организации наставничества.

Пояснительная записка.

Программа по организации наставничества в МАДОУ «Колокольчик» направлена на обеспечение профессионального роста молодых педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

Цель Программы: Модернизация кадрового потенциала образовательного учреждения в соответствии с ФГОС ДО.

Задачи Программы:

- Обеспечение повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов через прохождение КПК.
- Создание условий для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию, не менее чем 10% педагогов;
- Создание условий и обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
- Содействие педагогам в участии конкурсов профессионального мастерства различного уровня;

Цель работы педагога-наставника: Создание в Учреждении условий для профессионального роста молодых педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Основные задачи работы педагога-наставника:

- Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых педагогов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- Планирование карьеры молодых педагогов;
- Приобщать молодых педагогов к корпоративной культуре (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) учреждения, объединять вокруг традиций Учреждения.

Основные принципы Программы

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

Сроки и этапы реализации Программы

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

Этапы работы	Формат деятельности по сопровождению
Первый этап сопровождения «Руководство процессом» (сентябрь – декабрь) 2020 год	
Диагностический	Определение возможностей педагога, выявление личностных качеств
Мотивационно - прогностический	Мотивация педагога на саморазвитие, построение циклограммы индивидуальной работы с педагогом
Когнитивный	Оказание адресной помощи педагогу
Регулятивно - оценочный	Формирование аналитических умений: анализ занятий, самоанализ
Диагностический	Выявление роста потенциальных возможностей педагога и затруднений
Второй этап сопровождения «Творческий поиск» (январь – август) 2021 год	
Личностно - ориентированный	Выбор методического направления деятельности
Деятельностный	Активная деятельность педагога по самообразованию в соответствии с выбранным направлением (самостоятельный творческий поиск в режиме качества)
Третий этап сопровождения «Руководство качеством» (сентябрь - май) 2021 – 2022г.г.	
Диагностический	Результативность сопровождения по развитию компетентности педагога
Деятельностный	Совершенствование квалификационных требований с учётом современных требований к качеству услуг.

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

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

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

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

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

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

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

Содержание работы:

– Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.

– Повышение своего профессионального мастерства, - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства.

– Привлечение к показу занятий на уровне детского сада.

– Приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов.

– Диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги.

– Проведение семинаров-практикумов по темам.

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

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

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

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

Формы и методы работы с молодыми педагогами

Процесс повышения профессионализма молодых педагогов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;

- индивидуальных особенностей.

- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)

- имеют ли практический опыт с детьми;

Основные задачи работы молодого специалиста:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед педагогом-наставником.

№	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Итоговый документ
Организационные мероприятия:				
1	Утверждение Программы на учебный год на Педагогическом совете № 1	сентябрь	Зам зав по ВМР	Протокол № 1 Приказ об утверждении программы
3	Размещение информации на сайте (информирование общественности)	сентябрь	Ответственный за работу сайта	Информация на сайте
Мероприятия по реализации программы:				
1	Контроль: визуальный открытые просмотры деятельности, режимных моментов	В течение года (план работы учреждения на учебный год)	Заведующий Зам зав	Бланки контроля, справки Протоколы совещаний
2	Документальный контроль	В течение года (План административного контроля)	Заведующий Зам зав	
3	Отчётность: «Результативность работы педагогов – наставников»	Ежеквартально	Руководитель секции	
	Анализ работы по реализации Программы на итоговом Педагогическом совете	Май	Зам зав	Протокол педсовета

Перспективный план воспитателя-наставника

Месяц	Содержание работы	Формы и методы работы
Сентябрь	Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения.	Изучение документов: - Закон об образовании; - Конвенция о правах ребенка; - Устав ДОУ; - Типовое положение о ДОУ.
	Мониторинг детского развития.	Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.
	Помощь в планировании образовательного процесса в детском саду.	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы
Октябрь	Психологическая характеристика детей, различия младшего и старшего возраста.	Консультации. Подбор литературы.
	Проведение родительского собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке.
	Виды и организация режимных моментов в детском саду.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.
	Организация предметно-развивающей среды в группе	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Помощь в оформлении слайдовой презентации к конкурсу «На лучший уголок»
	Изучение нормативных документов, ФГОС	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества. Консультация «Корректировка Основной образовательной программы дошкольной образовательной организации в соответствии с ФГОС дошкольного образования»
Ноябрь	Составление конспектов НОД	Познакомить с планом составления конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход).
	Методика проведения праздников в детском саду.	Участие в подготовке к осеннему празднику, выставке – ярмарке «Дары осени», просмотр мероприятия, обсуждение.
	Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья	Консультация при организации физкультурных - оздоровительных мероприятий (прогулка, зарядка, гимнастика, закаливающие мероприятия), подбор литературы.
	Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.
Декабрь	Организация НОД	Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности
	Формы взаимодействия с семьей: консультации, досуги, дни открытых дверей	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.
	Инструкции, используемые в работе воспитателя.	Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения.
	Внедрение развивающих технологий Воскобовича	Обсуждение задач, технологий, посещение семинара
	Проведение новогоднего праздника в детском саду.	Консультация и помощь при оформлении костюмов, пособий. Участие в подготовке к новогоднему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.

	Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.	Советы по организации субботника по оформлению снежных построек: привлечение родителей к созданию условий для двигательной активности на зимних участках
Январь	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста	Помощь и контроль в заполнении текущей документации
	Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников.	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, обсуждение.
	Индивидуальное сопровождение ребенка.	Совместное обсуждение особенностей характера, поведения и развития каждого ребенка и методов их корректирования.
	Дни открытых дверей: показ закаливающих процедур, знакомство со здоровье сберегающими технологиями.	Обсуждение темы, составление плана, помощь в подготовке и проведении молодым специалистом.
	Речевое развитие детей	Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры, режимные моменты), познакомить с картотекой речевых игр
	Повышение профессионального мастерства	Участие в работе педсовета, подготовка материала к педсовету
Февраль	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в МБДОУ	Советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях
	Составление конспектов организованной образовательной деятельности.	Познакомить с планом составления конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход).
	Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.	Организовать праздник ко Дню Защитника Отечества, совместно обсудить план, помощь в проведении.
	Повышение профессионального мастерства	Изучение методической литературы по самообразованию молодым педагогом.
Март	Использование различных технологий в образовательной деятельности детей.	Консультация, советы по целесообразности их использования.
	Проектная деятельность дошкольников.	Совместное планирование проекта, помощь в его осуществлении.
	Организованная образовательная деятельность молодого специалиста.	Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение.
	Развивающая среда в детском саду	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).
Апрель	Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления.
	Использование схем, мнемотаблиц, моделей в работе с детьми.	Консультация, изготовление материала (схем, моделей и т.д.) молодым специалистом.
	Оформление и ведение документации в группе.	Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы.
Май	День открытых дверей	Помощь в организации мероприятия, последующее обсуждение положительных моментов, неудач.
	Подготовка к летней - оздоровительной компании.	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка.
	Подведение итогов работы.	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.

Оценка ожидаемой эффективности реализации Программы

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

Список литературы

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного стандарта дошкольного образования»,
2. Федеральный Закон от 29.12. 2012 «Об образовании в РФ»,
3. «Инновационные процессы в современном дошкольном образовании» Л.П. Пяткова, О. А. Стальбовская, С. В. Ушакова, 2013
4. «Воспитание звуковой культуры речи у дошкольников» А.Максаков, 2006 г.
5. «Занятия по развитию речи в первой младшей группе детского сада» В.В.Гербова, А.И.Максаков, 1986
6. «Ступени общения от года до семи лет» Л.Н.Галигузова, Е.О.Смирнова, 1992
7. «Контроль физического состояния детей дошкольного возраста» Т.А.Тарасова, 2005 г.
8. «Здоровый малыш. Программа оздоровления детей в ДОУ» Под ред. З.И.Бересневой, 2004 г.
9. «Организация деятельности детей на прогулке» Т. Г. Кобзева, 2013г.
10. «Детский сад: будни и праздники» сост. Т.Н. Доронова, Н.А.Рыжова, 2006 г.
11. «Развитие ребенка в конструктивной деятельности» Н.В.Шайдурова, 2008 г.
12. «Три сигнала светофора» Т.Ф. Саулина, 2009 г.
13. «Как обеспечить безопасность дошкольников», К.Ю. Белая, В.Н. Зимонина и др., 2006 г.
14. «Освоение образовательной области «Труд» Е.А. Баландина, И. Г. Истомина, Е. В. Загорская. 2014
15. «Организация сюжетной игры в детском саду» Н. Михайленко, Н. Короткова, 2009 г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН наставничества

Ф.И.О. молодого специалиста _____

Профессия (должность) _____

Отчетный период _____

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения ² (дата, подпись наставника)
1.	Составление индивидуального плана наставничества, утверждение у руководителя структурного подразделения		
2.	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
3.	Знакомство с деятельностью внутренних структурных подразделений (службами, отделами): кадровым отделом, бухгалтерией и т.д.		
4.	Ознакомление с административной структурой подразделения, отношениями подчиненности, порядком оформления официальной переписки (объяснительных, служебных и т.д.)		
5.	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста: -календарное планирование -заполнение текущей документации -организация режимных моментов -организация НОД -организация прогулки -организация физкультурно-оздоровительных мероприятий (зарядка, гимнастика, закаливающие мероприятия и т.д.) -организация работы с родителями -организация предметно-развивающей среды в группе		
6.	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		

7.	Получение консультативной помощи в работе по специальности		
8.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в МБДОУ		
9.	Работа по теме самообразования		
10.	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		
11.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

дата

подпись наставника

Согласовано:

дата

подпись зам.зав по ВМР

Ознакомлен:

дата

подпись молодого специалиста

² Заполняется наставником в свободной форме: выполнено, не выполнено, требуется повторное изучение и т. д

**Отчет
об итогах наставничества**

Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Должность _____

Структурное подразделение _____

Периоды наставничества с " _____ " 20__ г.
по " _____ " 20__ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод _____

Рекомендации _____

Наставник _____
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

" ____ " _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен _____
(подпись молодого специалиста)

Примечание.

1. В целом, эффективность работы молодого специалиста и степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям:

результаты работы - оцениваются руководителем подразделения и наставником по степени выполнения молодым специалистом своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий;

взаимодействие с коллегами по работе - оценивается руководителем подразделения, наставником и сотрудниками по различным, характеризующим данный показатель, параметрам: готовность и способность воспринимать новые знания, скорость восприятия информации, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.

2. В **разделе** "Вывод" указывается:

объём и качество выполнения индивидуального плана наставничества;

готовность к самостоятельному исполнению молодым специалистом трудовых обязанностей.

3. В **разделе** "Рекомендации" отмечаются:

вопросы, которые необходимо дополнительно изучить молодому специалисту; недостатки, которые следует устранить;

методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу молодому специалисту.

Приложение 1.

Таблица 1. Основные направления Программы

№ п/п	Направления Программы	Год реализации	Исполнители	Ожидаемые результаты
1.1.	– Создание условий для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на I квалификационную категорию.	2020 – 2021 2021- 2022	Зам зав по ВМР Педагоги - наставники	Соответствие кадровых ресурсов учреждения требованиям реализуемых образовательных программ ФГОС ДО.
1.2.	– Обеспечение повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов через прохождение КПК	2020 – 2021 2021- 2022	Зам зав по ВМР	
1.3.	– Создание условий и обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями не менее чем 10 %.	2020 – 2021 2021- 2022	Молодые педагоги	
1.4.	– Содействие педагогам в участии конкурсов профессионального мастерства различного уровня	2020 – 2021 2021- 2022	Зам зав Педагоги - наставники	

Приложение 2.

Таблица 2. План мероприятий Программы

Форма проведения	Тема	Основные вопросы содержания	Дата проведения	Ответственный	Наглядность / отчётность
Анкетирование молодого педагога		– Выявить уровень притязаний молодого педагога к педагогической деятельности.	До 01 сентября	Педагог - психолог	Анкета / анализ анкет
Педагогический совет №1 «Организационный»		– Утверждение списка педагогов – наставников и молодых педагогов	До 05 сентября	Зам зав	Протокол педагогического совета, приказ о решении педагогического совета
Консультация	Наставничество, как элемент системы развития персонала в учреждении	Разработка плана работы педагога - наставника	до 20 сентября	Зам зав	График и план работы наставников
Беседа. Консультация.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение: – Нового Федерального "Закона об образовании в Российской Федерации" №273 – Ф 3 от 21 декабря 2012г. – СанПиН 2.4.1.3049-13 от 30 июля 2013г. – «Порядок организации и осуществление образовательной деятельности по основной образовательной программе» от 30 августа 2013г. №1014 – ФГОС дошкольного образования	До 01 октября	Зам зав	Запись в журнале ознакомления с нормативными документами
Тренинг для наставников		– Оказание Помощи педагогу – наставнику в установлении и поддержании эмоционального контакта с молодыми педагогами.	до 20 октября	Педагог - психолог	Протокол
Консультация для молодых педагогов	«Возможные проблемы на	Определить: – Причины возникновения.	До 10 ноября	Педагог - психолог	Консультация Протокол

	разных возрастных этапах развития».	– Работу по коррекции проблем			
Круглый стол	Девиз: «Я не воспитатель – я только учусь!»	– Комплименты. – Поделиться педагогическими случаями (опытом) – Моя первая удача. – Создать ситуацию успеха. – Способствовать повышению уверенности в себе.	До 20 декабря	Педагог – наставник, Зам зав по ВМР	Картотека коммуникативных игр, вежливых слов, комплиментов.
Мастер – класс педагогов - наставников	Секреты мастерства	– Анализ и оценка результативности проведения непосредственно образовательной деятельности. – Использование в работе ИКТ	До 20 января	Педагог – наставник,	Самоанализ проведения НОД
Обзор новинок методической литературы		Анализ и оценка методической литературы	до 10 февраля	зам зав	
Взаимопосещение непосредственной образовательной деятельности.	Открытые просмотры НОД	– Анализ и оценка результативности проведения непосредственно образовательной деятельности. Использование в работе ИКТ	до 20 марта	Педагог – наставник,	Самоанализ проведения НОД
Неделя открытых дверей	Посещение мероприятий	Обогащение педагогического опыта молодого педагога	До 30 апреля	Педагог – наставник	Объявление об открытых мероприятиях. Конспекты. Продуктивная деятельность детей.
Анкетирование	«Эффективность наставничества в учреждении»	Анализ деятельности молодых и вновь прибывших педагогов. Выявить уровень профессиональной компетентности молодого педагога	До 15 мая	Педагог – наставник,	Анализ анкет
Педагогический совет №4 «Итоговый».	Что дал мне этот год? Копилка предложений	– Подведение итогов работы – Анализ профессиональной компетентности педагогов	До 30 мая	Зам зав	Протокол педагогического совета, приказ о решении педагогического совета

Изучение профессиональной деятельности молодого специалиста (банк анкет)

Анкета изучения затруднений начинающего педагога ДОУ.

1. Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, которые необходимо учитывать при организации воспитательно -образовательной работы в условиях дошкольной образовательной организации:

- а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
- б) есть пробелы в знаниях;
- в) знаю.

2. Владение методами педагогической диагностики:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

3. Умение планировать воспитательно-образовательную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

4. Умение выбрать форму организации непрерывной образовательной деятельности с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

5. Обеспечение практической направленности воспитательно-образовательного процесса (применение полученных знаний и умений):
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
6. Знание и применение различных методов, технологий обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста:
- а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
 - б) есть пробелы в знаниях;
 - в) знаю и свободно применяю.
7. Использование здоровьесберегающих технологий:
- а) не владею;
 - б) владею частично;
 - в) владею свободно.
8. Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
9. Оказание дифференцированной помощи детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
10. Умение планировать индивидуальную работу с детьми:
- а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

11. Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

12. Умение анализировать результаты, полученные в процессе непрерывной образовательной деятельности с детьми:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

13. Умение активно взаимодействовать с коллегами:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

14. Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

**Анкета по выявлению уровня адаптации молодых педагогов
к профессиональной деятельности**

1. С каким настроением вы идете на работу чаще всего? Почему?

- хорошим, потому что _____ ;
- доброжелательным, потому что _____ ;
- удовлетворительным, потому что _____ ;
- плохим, потому что _____ ;
- безразличным, потому что _____ .

2. Комфортно ли вы чувствуете себя на рабочем месте? _____

3. Какие условия созданы в дошкольном образовательном учреждении, для того чтобы вы чувствовали себя на работе комфортно?

- выделена рабочая зона;
- оказывается своевременное методическое информирование;
- удобное время работы методического кабинета;
- оказание помощи со стороны опытных педагогов;
- гибкий режим работы;
- четкое определение круга полномочий, должностных обязанностей;
- доброжелательная атмосфера в коллективе;
- другое _____ .

4. С какими трудностями вы встретились в первый год своей работы? _____

5. Как складываются ваши отношения с коллективом?

- коллеги приняли доброжелательно;
- оказывают моральную поддержку;
- удалось найти общий язык с коллективом;
- коллеги оказывают практическую помощь;
- приглашают на просмотры непосредственно образовательной деятельности;
- помогают решать педагогические задачи;
- рекомендуют методы и приемы работы с детьми;
- коллеги с первого дня не обращают внимания;
- открыто демонстрируют нежелание помогать;
- нет взаимопонимания с коллегами;
- свободно делюсь опытом работы с коллегами;
- коллеги обращаются за практическими советами;
- я не нуждаюсь в помощи коллег.

6. Как складывается ваше общение с воспитанниками?

- дети настроены положительно;
- не воспринимают всерьез;
- с трудом получается настроить их на общение;
- не испытываю трудностей в общении и работе с детьми.

7. Как складывается ваше общение с родителями воспитанников?

- испытываю трудности в общении с родителями воспитанников;
- не испытываю трудностей в общении с родителями воспитанников.

8. В каком направлении профессиональной деятельности вы испытываете затруднения?

- в изучении возможностей, потребностей, интересов субъектов образовательного процесса;
- проектировании и организации условий для развития детей и повышения информированности родителей о деятельности группы;
- организации образовательного пространства для детей и родителей;
- организации процесса самообразования;
- другое _____

9. На ваш взгляд, вы готовы к профессиональной деятельности? Почему? _____

10. Оцените уровень вашей подготовки к профессиональной деятельности по 5-балльной системе:

Анкета для педагогов

"Самоанализ успешности воспитательно-образовательной работы"

1. Что, на ваш взгляд, вам особенно удается в организации непосредственно образовательной деятельности с детьми?

2. Какие структурные элементы непосредственно образовательной деятельности с детьми не всегда удаются?

3. Готовы ли вы провести открытый показ образовательной деятельности для коллег?

4. В ходе открытого показа образовательной деятельности вы сможете показать:
 - интересные педагогические находки;
 - новые методики, не используемые в данной дошкольной образовательной организации;
 - новые приемы и формы работы с детьми.
5. Сколько времени вам необходимо на подготовку к образовательной деятельности с детьми?
(2 ч – отлично; 1,5 ч – хорошо; 1 ч – нормально; 0,5 ч – допустимо)
 - 2 ч;
 - 1,5 ч;
 - 1 ч;
 - 0,5 ч.
6. Поставьте оценку успешности (от 1 до 5) следующим этапам и элементам организованной вами образовательной деятельности с детьми:
 - организационные моменты;
 - психологический настрой детей на образовательную деятельность;

- формы проведения опроса;
- объяснение нового материала и умение активизировать познавательную и творческую деятельность воспитанников;
- закрепление изученного материала.

7. По каким разделам основной образовательной программы дошкольного образования вы могли бы помочь своим коллегам?

8. Нуждаетесь ли вы в методической поддержке?

9. Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь вам в преодолении трудностей в профессиональной деятельности?

- педагог-наставник;
- педагог-психолог.