

МУ «Комитет по образованию Администрации г. Улан-Удэ»
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад № 15 «Радуга» г. Улан-Удэ общеразвивающего вида
670018, Республика Бурятия, г. Улан-Удэ, пос. Аэропорт, дом № 33,
тел (факс): 8(3012)22-67-94, e-mail: mdouraduga15@mail.ru

Принято:

Педагогическим Советом МБДОУ
детский сад №15 «Радуга»
Протокол № 1 от «16» 09 2021 г

Приказ № 55/М от



Утверждено:

09 2021г.

Заведующий МБДОУ детский сад № 15 «Радуга»
Базарова А.Н.

ПРОГРАММА

организации наставничества в МБДОУ детский сад №15

«Радуга» г.Улан-Удэ общеразвивающего вида

«МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ»

Срок реализации: 2 уч.года

Автор – составитель: старший воспитатель

Шелкунова И.В.

г.Улан-Удэ, 2021 г.

Содержание

Раздел 1.

Пояснительная записка

1.1.	Актуальность и новизна программы	3
1.2.	Цели и задачи программы	5
1.3.	Планируемые результаты реализации программы	6
1.4.	Основные принципы Программы	7

Раздел 2

Содержательный раздел

2.1.	Этапы и сроки реализации программы	8
2.2.	Организационные основы наставничества	11
2.3.	Формы и методы работы с молодыми педагогами	13
2.4.	Перечень программных мероприятий	13
2.5.	Механизм реализации программы	14
2.6.	Система контроля	15

Раздел 3

Оценка эффективности реализации Программы

3.1.	Оценка эффективности реализации Программы	16
	Заключение	17
	Приложение	19

Раздел 1.

Пояснительная записка

Программа организации наставничества «Молодой педагог» разработана с учетом Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»; приказа Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; Национального проекта «Образования»; Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

1.1. Актуальность и новизна программы

В современных условиях особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. 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.

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога

получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

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

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

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 МБДОУ детский сад №15 «Радуга» г.Улан-Удэ общеразвивающего вида (далее по тексту – ДОУ) это:

- Педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;
- Педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3 лет;
- Педагоги, не имеющие квалификационной категории.

Использование системы наставничества в ДОУ позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.

1.2. Цели и задачи программы

Цель: организация работы по обеспечению помощи и поддержки начинающим педагогам в становлении их профессиональной компетенции в условиях реализации ФГОС ДО.

Задачи:

- Оказывать практическую помощь молодым педагогам в период их адаптации в дошкольном образовательном учреждении.
- Обеспечивать непрерывность профессионального образования молодого педагога, повышать его теоретико-методический уровень и квалификацию.
- Обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности.
- Оказывать помощь в работе с одаренными детьми и детьми с ОВЗ.
- Создавать условия для самореализации и саморазвития молодых педагогов.

– Создавать условия для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию.

1.3. Планируемые результаты освоения программы

Наставничество предполагает индивидуальные и коллективные формы работы с молодыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет.

С позиции администрации ДОУ наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет ДОУ практически «воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом детско-родительского контингента, специфики педагогического коллектива и прочих аспектов.

Молодому педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу – наставнику наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом.

Таким образом, наставничество позволяет:

- Повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;
- Создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
- Быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОУ;
- Передать накопленный наставниками опыт;
- Регулировать текучесть кадров;
- Увеличить долю молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 10%;

В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков, мотивацию к работе. Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что

позволяет реализовать на практике полученные теоретические знания. Наставничество предусматривает наличие критериев к отбору самого педагога – наставника. Им может быть выбран только тот работник ДОУ, который отвечает ряду требований:

- является профессионалом в педагогической деятельности;
- обладает коммуникативными навыками и гибкостью в общении;
- имеет стабильные показатели в работе, высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 3-х лет;
- первую или высшую квалификационную категорию;
- желает стать наставником.

1.4. Основные принципы Программы

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Морально-психологическая совместимость наставника и молодого педагога.
3. Доброжелательность и взаимное уважение.
4. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием годового плана и основной образовательной программы дошкольного образования.
5. Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.

РАЗДЕЛ 2.

Содержание программы

2.1. Этапы и сроки реализации программы

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

Организация наставничества включает в себя три этапа.

1 этап. Диагностический

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

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

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

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

<i>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i>
<i>Содержание и цели работы</i>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
<i>Формы работы</i>		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- ✓ Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- ✓ Взаимоподдержка и взаимопомощь;

- ✓ Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- ✓ Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- ✓ Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- ✓ Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- ✓ Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- ✓ Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Аналитический

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

Содержание этапа:

- ✓ Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- ✓ Динамика профессионального роста молодого педагога;
- ✓ Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- ✓ Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- ✓ Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- ✓ Подведение итогов, выводы.

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



При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Старший воспитатель – молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

2.2. Организационные основы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа заведующего МБДОУ детский сад №15 «Радуга» г.Улан-Удэ общеразвивающего вида. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого педагога на должность.

Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель.

Заведующий МБДОУ 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.

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим МБДОУ.

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен.

Замена наставника производится приказом заведующего МБДОУ в случаях:

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

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами МБДОУ целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, участия молодого педагога в конкурсных мероприятиях и мероприятиях по обобщению опыта.

Документы, регламентирующие организацию работы наставничества:

- Положение о наставничестве.
- Протокол педсовета, на котором было принято решение о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами.
- Приказ заведующего об организации наставничества в ДОУ.
- Приказ заведующего о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами.

По окончании срока наставничества педагог – наставник в течение 10 дней должен сдать старшему воспитателю следующие документы: отчет о проделанной работе; план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой

педагога – наставника, о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.

2.3. Формы и методы работы с молодыми педагогами

Индивидуальные:

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

Групповые:

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

2.4. Перечень программных мероприятий

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

2.5. Механизм реализации Программы

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

Механизм реализации программы включает в себя: механизм управления программой; распределение сфер ответственности; контроль за реализацией программы.

Руководителем программы является старший воспитатель, который несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.

Руководитель программы:

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

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги ДОУ.

Молодые педагоги:

- Участвуют в реализации мероприятий Программы.
- Несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий.
- Осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагоги – наставники:

- Несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы.
- Осуществляют ведение ежемесячной отчетности реализации программы.
- Подготавливают доклады о ходе реализации программы.

– Разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы.

– Подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм ее выполнения.

– Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом.

– Контроль за выполнением Программы осуществляет заведующий ДОУ.

2.6. Система контроля

Цель: Выявить эффективность процесса реализации Программы

Задачи:

– Определение проблем, причин их возникновения;

– Проведение корректирующих воздействий, направленных на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами. Контроль деятельности молодых педагогов, приложения 5.

Раздел 3

Оценка эффективности реализации Программы

3.1. Оценка эффективности реализации Программы

Эффективность реализации Программы определяется с помощью системы показателей, отражающих развитие системы образования в дошкольном образовательном 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, приложение 6.

Заключение

В современных условиях система наставничества в ДОУ является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности молодых педагогов. Поскольку наставничество является процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения, то основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт молодому педагогу. Современный воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне. В результате педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии.

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

Молодые педагоги создают портфолио достижений на официальном сайте, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Учитывая возможности педагогического коллектива ДОУ и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги проходят аттестацию на первую квалификационную категорию по должности «воспитатель», участвуют в профессиональных конкурсах, на заседаниях городских педагогических сообществах.

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

Литература

1. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
2. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodyimi-pedagogamivdou?ustp=W&ustp=W>
3. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://fb.ru/article/254159/nastavnichestvo-kak-metod-obucheniya-personala-pomosch-molodyim-spetsialistam-na-novoy-rabote>
4. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://io.nios.ru/articles2/74/10/o-rolinastavnichestva-v-doshkolnomobrazovatelnom-uchrezhdenii>

Тест для отбора педагога – наставника

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

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

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

Задания теста:

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

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

5. Работа с родителями – это...

- а) Перемелется – все мука будет.
- б) В добрый час молвить, в худой промолчать.
- в) По способу пешего хождения.

Ключ к тесту:

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

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

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

План мероприятий Программы

Форма проведения	Тема	Основные вопросы содержания	Дата проведения	Ответственный	Наглядность / отчётность
Анкетирование молодого педагога		Выявить уровень притязаний молодого педагога к педагогической деятельности	Сентябрь	Старший воспитатель	Анкета / анализ анкет
Педагогический совет №1 «Организационный»		Утверждение списка педагогов –наставников и молодых педагогов	Август	Старший воспитатель	Протокол педагогического совета, приказ о решении педагогического совета
Консультация	Наставничество, как элемент системы развития персонала в учреждении	Разработка плана работы педагогов – наставников	До 20 сентября	Старший воспитатель	График и план работы наставников
Беседа. Консультация.	Изучение нормативно правовой базы. Ведение документации.	Изучение: «Закон 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 образовательной программе ДО» от 30 августа 2013г. №1014 ФГОС ДО	До 01 октября	Старший воспитатель	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 разных возрастных этапах развития»	Определить: - Причины возникновения - Работу по коррекции проблем	До 10 ноября	Педагог психолог	Консультация Протокол

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

	Копилка предложений	профессиональной компетентности педагогов			приказ о решении педагогического совета
--	---------------------	---	--	--	---

Приложение 3

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Итоговый документ
Организационные мероприятия:				
1	Утверждение Программы на учебный год на Педагогическом совете № 1	сентябрь	Старший воспитатель	Протокол № 1 Приказ об утверждении программы
2	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, старший воспитатель	Бланки контроля, справки Протоколы совещаний
2	Документальный контроль	В течение года (План административного контроля)	Заведующий, старший воспитатель	
3	Отчётность: «Результативность работы педагогов – наставников»	Ежеквартально	Руководитель секции	
4	Анализ работы по реализации Программы на итоговом Педагогическом совете	Май	Старший воспитатель	Протокол педсовета

Приложение 4

Примерный План работы с молодым педагогом педагога – наставника

Принято:

Педагогическим Советом
МБДОУ детский сад №15 «Радуга»
Протокол №__ от «__» __2021 г

Утверждено:

Приказ № __ от «__» __2021г.
Заведующий МБДОУ детский сад
№ 15 «Радуга»
_____ Базарова А.Н.

ПЛАН

**профессионального становления молодого педагога первого
года работы в должности «воспитатель ДОУ»**

(Ф.И.О. педагога)

на 2021/22 учебный год

педагог-наставник _____

(Ф.И.О. педагога)

г.Улан-Удэ,2021г.

Цель: создание условий для профессионального роста молодых педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого педагога в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

Задачи:

- обеспечить условия наиболее легкой адаптации молодых педагогов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности молодого педагога в соответствии с ФГОС ДО;
- оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- создание условий для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- привитие интереса к педагогической деятельности.

Дата проведения	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат
Сентябрь	Изучение нормативно-правовой базы	Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, Конвенции ООН о правах ребенка	Выработка рекомендаций по планированию деятельности: по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей	Изучение методических рекомендации об особенностях воспитательной работы с детьми раннего / или дошкольного возраста. Подготовка к составлению плана самообразования
	Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Изучение ООП, АООП, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога		
	Корректировка методической темы самообразования	Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на		

		учебный год		
	Участие в педагогическом сообществе «Педагог - наставник»	Изучение перспективного плана работы педагогического сообщества «Педагог - наставник»	Участие в заседаниях, обсуждение вопросов	Повышение уровня профессиональной компетентности
Октябрь	Помощь в составлении календарного и карточного планирования Просветительское занятие	Структура календарного планирования	Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно – образовательного процесса	Создание накопительной папки практических материалов по теме
	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Педагогическое самообразование Участие в методической работе		
Ноябрь	Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации.	Посещение педагогического совета по теме. Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций
	Имидж педагога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения		
	Открытые просмотры непрерывной образовательной деятельности педагогов-наставников	Методика проведения непрерывной образовательной деятельности		
	Самоанализ НОД	Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии		
Декабрь	Как провести эффективно утренник. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями	Обмен опытом	Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений
Февраль	Открытые просмотры у молодого педагога	Методика проведения непрерывной образовательной деятельности	Интерактивные уроки	Составление анализа, самоанализа НОД
Март	Портфолио достижений педагога Создание	Общие положения портфолио	Обучающее занятие, мастер –	Выработка рекомендаций

	персонального сайта	педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио, персонального сайта Оценивание материалов портфолио, персонального сайта	классы	
Апрель	Система мониторинга в ДОУ	Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития)		
Май	Самообразование воспитателя	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию		

План профессионального становления молодого педагога второго года работы в должности «воспитатель ДОУ»

Цель: создание условий для профессионального роста молодых педагогов, тесное вовлечение молодого педагога в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого педагога, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний на СЗД, получение первой квалификационной категории;

- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства в номинации «Педагогический дебют»;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в городских педагогических сообществах, Форсайт – центрах;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

Дата проведения	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат
В течение периода наставничества	Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым педагогом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности
	Выбор темы самообразования, составление портфолио, ведение персонального сайта, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования
	Выработка рекомендаций по составлению портфолио, персонального сайта. Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Создание развивающей предметно-пространственной среды	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Подготовка к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки профессиональной деятельности, получение первой квалификационной категории	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Подготовка к участию в конкурсе профессионального мастерства в номинации «Педагогический дебют»	Консультирование, тренинг	Выработка рекомендаций
На конец второго года наставничества	Подготовка к летней оздоровительной компании: <ul style="list-style-type: none"> – ведение документации в летний период; – оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей. 	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы

	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»
--	--	--------------------	---

Оценка эффективности реализации Программы

п/п	Наименование показателей Программы	Базовый индикатор на начало реализации Программы	Индикатор результативности за год		Конечный результат реализации Программы
			2021-2022гг.	2022-2023гг.	
1	Доля молодых педагогов в общей численности педагогических работников учреждения				Увеличение доли молодых педагогов в общей численности педагогических работников ежегодно до 9 %
2	Доля молодых педагогов, участвующих в заседаниях городских педагогических сообществах «Педагог НВ»				Участие молодых педагогов в заседаниях городских педагогических сообществах «Педагог НВ»
3	Доля молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию				Увеличение доли молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию ежегодно до 9%
4	Доля молодых педагогов, самостоятельно освоивших информационное пространство				Увеличение доли молодых педагогов, самостоятельно освоивших информационное пространство ежегодно до 9 %
5	Доля обученных молодых педагогов на курсах повышения квалификации				Увеличение доли молодых педагогов, обученных на курсах повышения квалификации ежегодно до 9%
6	Результативное участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях				Результативное участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях ежегодно (10 конкурсов)
7	Доля молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 9%				Увеличение доли молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня ежегодно до 9%

Приложение 6

Контроль деятельности молодых педагогов

№ п/п	Вопросы контроля	Дата контроля	Форма контроля	Контрольная документация	Ответственный за контроль
1	Знание программ и технологий, реализуемых в ДОУ	Через 3 месяца с даты поступления	Собеседование	Карта персонального контроля	Старший воспитатель
2	Посещение НОД педагогов – наставников	В течение года	Совместный анализ занятий	Карта персонального контроля	Старший воспитатель
3	Участие педагога в педагогических мероприятиях учреждения	В течение года	Выступление на педчасах, педсоветах, семинарах	Карта персонального контроля	Старший воспитатель
4	Проверки	По плану	Посещение НОД	Карта персонального контроля	Старший воспитатель
5	Наставничество	В течение года	Беседа с наставником	Годовой план, анализ	Старший воспитатель
6	Работа с родителями	1 раз в квартал	Анализ документации, беседа с родителями	Карта персонального контроля, личное портфолио, персонального сайта	Старший воспитатель
7	Педагогическая документация	В течение года	Анализ документации	Анализ планов, тетрадей самообразования, по подготовке к НОД и др.	Старший воспитатель
8	Кружковая работа	В течение года	Анализ документации, посещение НОД	Карта персонального контроля	Старший воспитатель
9	Социальная активность, участие в конкурсах различного уровня	В течение года	Посещение городских мероприятий, подготовка и участие в конкурсе	Материалы конкурсов	Старший воспитатель
10	Участие в городских методических объединениях	В течение года	Выступление на методических объединениях, форсайт – центрах	Карта персонального контроля	Старший воспитатель

План проведения консультаций и семинаров – тренингов для молодых педагогов

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

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575783

Владелец Базарова Альбина Николаевна

Действителен с 11.03.2021 по 11.03.2022