муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

Анжеро-Судженского городского округа

«Детский сад №4»

Принято: Утверждаю:

Педагогическим советом заведующий МБДОУ «ДС № 4»

МБДОУ «ДС № 4» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В.Гарварт

Протокол № 1 от Приказ № \_\_\_\_\_от \_\_\_\_\_\_\_\_

**Программа организации наставничества**

**В МБДОУ «ДС № 4»**

**«Успешный педагог»**

Срок реализации: 2учебныхгода

г.Анжеро-Судженск

|  |  |
| --- | --- |
| **Содержание** | **Страница** |
| **Раздел1****Пояснительнаязаписка** |
| **1.1.** | Актуальностьиновизнапрограммы | 3 |
| **1.2.** | Целиизадачипрограммы | 5 |
| **1.3.** | Планируемыерезультатыреализациипрограммы | 6 |
| **1.4.** | ОсновныепринципыПрограммы | 7 |
| **Раздел2****Содержательныйраздел** |
| **2.1.** | Этапыисрокиреализациипрограммы | 7 |
| **2.2.** | Организационныеосновынаставничества | 8 |
| **2.3.** | Формыиметодыработысмолодымипедагогамиврамкахвнутрикорпоративногообучения | 10 |
| **2.4.** | Переченьпрограммныхмероприятий | 11 |
| **2.5.** | Механизмреализациипрограммы | 12 |
| **2.6.** | Системаконтроля | 13 |
| **Раздел3****ОценкаэффективностиреализацииПрограммы** |
| **3.1.** | ОценкаэффективностиреализацииПрограммы | 13 |
| **Заключение** | 14 |
| **Приложение** | 15 |

### РАЗДЕЛ1.

**Пояснительная записка**

Программаорганизациинаставничества«Успешныйпедагог»разработанасучетомФедеральногоЗаконаРоссийскойФедерацииот29.12.2012г. № 273 «Об образовании в РоссийскойФедерации»; приказаМинистерстваобразованияинаукиРФот17.10.2013г.№1155«Обутверждениифедеральногогосударственногообразовательногостандартадошкольного образования»; Национального проекта «Образования»; УказаПрезидента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальныхцеляхистратегическихзадачахразвитияРоссийскойФедерациинапериоддо2024года»;РаспоряженияПравительстваРоссийскойФедерацииот29.11.2014г.№2403-Р«ОсновыгосударственноймолодежнойполитикиРоссийскойФедерации напериоддо2025 года».

**1.1. Актуальностьиновизнапрограммы**

*«Учительиученикрастутвместе»*

*Конфуций*

В современных условиях реформирования системы образования особоезначение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимальнокороткиесрокиадаптироватьсявновыхдлянегоусловияхпрактическойдеятельности.Сегоднясистеманаставничествавновьзаслуживаетсамогопристальноговнимания,внейотраженажизненнаянеобходимостьначинающегопедагогаполучитьподдержкуопытногопрофессионала,который способен предложить практическую и теоретическую помощь нарабочемместе.

**Актуальность.**Впрактикеработылюбойдошкольнойобразовательнойорганизациичастыслучаи,когдапринятыйнаработупедагог — недавний выпускник вуза или колледжа, сдавший на высший баллвсевыпускныеэкзаменыизащитившийдипломнуюработувреальностииспытывает большие трудности в начале своей профессиональной карьеры.Этотфактобъясняетсяестественнымпроцессомадаптациисотрудникакновым условиям перехода от учебной деятельности к трудовой или от однойпрофессии к другой, а также неким разрывом между теорией и практикой, т.е.посутиразницейвтребованияхорганизаций,находящихсянаразныхступеняхобразования,ккомпетентностямвыпускника.Найтиготовогоспециалиста,которыйсможетприступитькработебезспециальноорганизованногосопровождения,почтиневозможно.Молодыепедагогичастонуждаютсявболееглубокомзнаниипсихологиидошкольников,методикдошкольногообразования,восвоенииновыхпедагогическихтехнологий. Это вовсе не означает низкое качество подготовки студентов ввузах и колледжах. Сами начинающие педагоги отмечают, что в процессеосвоенияпрофессиичастьинформацииимисознательноупускалась,поскольку они на тотмоментсчитали еененужной.

Ноужевпервыеднипребываниявдошкольномобразовательномучреждении не в качестве гостя – практиканта, а работника они существенноменяютмировоззрение,расставляютиныеприоритеты,формируютновыеинтересы.

Если вовремя не помочь и не подержать молодого педагога в такойситуации,апросто«отпуститьвсвободноеплавание»,топослепервыхнедельдушевногоподъёмаиэйфориинеминуемоначнутсяконфликты.Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первогодня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность,чтоипедагогисмноголетнимстажем,ародителииколлегипоработеожидаютотнихстольжебезупречногопрофессионализма.Иименнопоэтому, целенаправленно управлять процессом развития личности молодыхпедагоговдолжнылюди,имеющиеспециальнуюподготовку,владеющиезнаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основныеразвивающиепрограммыитехнологиивоспитанияиобучениядетейдошкольного возраста.

Внашемдошкольномобразовательномучреждениииспользуетсясистемныйподходпоповышениюпрофессиональнойкомпетентностимолодыхспециалистов,чтопозволяетмолодомупедагогубыстроадаптироватьсякработевдошкольномобразовательномучреждении,избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешнуюкоммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальностьиначатьформированиесобственнойпрофессиональнойтраектории.Однимизмоментовсистемного подходастало возрождениенаставничества.

**Наставничество** – одна из форм передачи педагогического опыта, входекоторойначинающийпедагогпрактическиосваиваетперсональныеприемыподнепосредственнымруководствомпедагога–наставника.

**Наставник**–опытныйпедагогучреждения,принимающийнасебяфункциюобучениямолодогопедагогавпериодпрохожденияимиспытательного срока.

**Молодой педагог** – работник учреждения в периодобученияивхождениявдолжностьподруководством педагога–наставника.

ВМБДОУ «ДС № 4»(далеепотексту– ДОУ) это:

1. Педагоги, неимеющиетрудовогостажапедагогическойдеятельностивдошкольномобразовательномучреждении;
2. Педагоги,имеющиетрудовойстажнеболее3лет;
3. Педагоги,неимеющиеквалификационнойкатегории.

ИспользованиесистемынаставничествавДОУпозволяетмолодымпедагогамбыстроадаптироватьсякработевдетскомсаду,придатьуверенности в собственных силах, убедиться в верности профессиональноговыбора,научитьсяплодотворновзаимодействоватьсовсемиучастникамипедагогическогопроцесса,проявитьсебя,получитьмотивациюкдальнейшемусамообразованию.Вколлективе,гдеграмотнопостроенасистеманаставничества,естьпоощрениевзаимопомощи,творческихначинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новымусловиямработы.

1. **2. Целиизадачипрограммы**

**Цель:**организацияработыпообеспечениюпомощииподдержкиначинающим педагогам в становлении их профессиональной компетенции вусловиях реализации ФГОС ДО.

**Задачи:**

1. Оказыватьпрактическуюпомощьмолодымпедагогамвпериодихадаптациив дошкольномобразовательном учреждении.
2. Обеспечиватьнепрерывностьпрофессиональногообразованиямолодого педагога, повышать егоквалификацию.
3. Обеспечиватьобменопытомуспешнойпедагогическойдеятельности.
4. Оказыватьпомощьвработесодаренными детьми идетьми сособенностями в развитии.
5. Создаватьусловиядлясамореализацииисаморазвитиямолодыхпедагогов.
6. Создавать условия для повышения квалификации молодых педагоговчерезпрохождениепроцедурыаттестациина1квалификационнуюкатегорию.

###  Планируемыерезультатыосвоенияпрограммы

Наставничество предполагает индивидуальные и коллективные формыработы с молодыми педагогическими работниками, не имеющими трудовогостажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж неболее3-хлет.

СпозицииадминистрацииДОУнаставничествоявляетсяоднимизметодовадаптациикпрофессииипозволяетДОУпрактически

«воспитывать»кадрысоспецифическимизнаниямиинавыками,актуальнымивданныймоментисучетомдетско-родительскогоконтингента,специфики педагогического коллективаипрочихаспектов.

Молодомупедагогунаставничестводаетвозможностьполучитьподдержкуопытногосотрудника,укрепитьуверенностьвсобственнойсостоятельностиипрофессиональнойкомпетентности.

Педагогу–наставникунаставничествопозволяетпередатьсвойпедагогическийопыт,поделитьсяперсональнымиприемаминепосредственно смолодым педагогом.

Такимобразом,наставничествопозволяет:

1.Повысить уровеньпрофессиональной подготовки и квалификациимолодогопедагога;

2.Создатьположительныйнастройвпрофессиональнойдеятельности;

3.Быстреедостичьрабочихпоказателей,необходимыхДОУ;

4.Передатьнакопленныйнаставникамиопыт;

5.Регулироватьтекучестькадров;

6.Увеличитьдолюмолодыхпедагогов,принявшихучастиевконкурсахпрофессионального мастерстваразличногоуровня.

В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимуюдляработыинформацию,отслеживаетпроцессусвоениязнаний,формирование нужных навыков, мотивацию к работе. Обучение проходитнепосредственнонарабочемместе,иллюстрируетреальновозникающиеситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практикеполученные теоретические знания. Наставничество предусматривает наличиекритериев к отбору самого педагога – наставника. Им может быть выбрантолько тотработникДОУ,которыйотвечаетряду требований:

* являетсяпрофессионаломвпедагогическойдеятельности;
* обладаеткоммуникативныминавыкамиигибкостьювобщении;
* имеетстабильныепоказателивработе,высшееилисреднееспециальное образование, стаж педагогической работы не менее 3-хлет;
* первуюиливысшуюквалификационнуюкатегорию;
* желаетстатьнаставником.

### ОсновныепринципыПрограммы

1. Добровольностьицелеустремленностьработынаставника.
2. Морально-психологическая совместимость наставника и молодогопедагога.
3. Доброжелательностьивзаимноеуважение.
4. Согласованностьсодержанияработынаставникапопрофессиональномустановлениюмолодогопедагогассодержаниемгодового плана и основной образовательной программы дошкольногообразования.
5. Направленностьплановойдеятельностинаставниканапрофессиональноестановление молодого педагога.

**РАЗДЕЛ2.**

**Содержаниепрограммы**

### Этапыисрокиреализациипрограммы

Программарассчитанана2годаипредставляетсобойкомплексвзаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленныхцелиизадач.

Организация наставничества включает в себя три этапа. Первый этап – адаптационный.

Определяютсяобязанностииправамолодогопедагога,атакжеисходныйобъемегознанийиумений,чтобывыработатьпрограммунаставничества. Процесс повышения профессионализма молодых педагоговстроитсясучетомследующихфакторов:базовогообразования;личныхособенностей(творческийпотенциал,индивидуальныйстиль,способыусвоенияинформацииит.п.); педагогическихпотребностей.

Второйэтап–основной.

Педагог–наставникразрабатываетиреализуетпрограммунаставничества,предоставляетмолодомупедагогуматериалыдлясамосовершенствования.Соответственно,долженбытьразработаниндивидуальныйпланнаставничестванаопределенныйпериодсконкретнымсодержанием,срокамиисполненияиформойработы,направленный на: знакомство «новичка» с программами, реализуемыми ДОУирабочейдокументацией;педагогическоесамообразованиеисамовоспитаниемолодогопедагога,городскихпедагогическихсообществ; участие в работе методических объединений, творческихгрупп;участие врежимных моментахимероприятиях ДОУ.

Большуюэффективностьпосравнениюстрадиционнымиформамиработы(беседами,консультациями,посещениямииобсужденияминепрерывнойобразовательнойдеятельности)имеютинновационные:тренинги,творческиегруппы,конкурсы,«круглыестолы»,«мозговойштурм»,разработкаипрезентациямоделейобразовательнойдеятельности с детьми. Педагог – наставник может помочь молодому коллегесоздать персональный сайт, куда размещаются консультации для родителей,педагогические находки, методические рекомендации и разработки. Следуетподчеркнутьвзаимовыгодноесотрудничествопедагога–наставникаиновичкаврусле аттестациина педагогическуюкатегорию.

Третийэтап–контрольно-оценочный.Наставниканализируетпроделаннуюработу,выявляетошибкиинедочеты,ставитзадачипоихустранению,определяетстепеньготовностиксамостоятельномувыполнению функциональных обязанностей молодого педагога. Педагог –наставникнепростопередаетмолодомупедагогунеобходимуюинформацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки,недочетыизаблужденияпутемконструктивнойкритики,корректируетвыполнениетрудовой функции.

**2.2. Организационные основы наставничества**

НаставничествоорганизуетсянаоснованииприказазаведующегоМБДОУ «ДС № 4».Приказозакреплениинаставникаиздаетсянепозднеедвухнедельсмоментаназначениямолодогопедагоганадолжность.

Руководстводеятельностьюнаставниковосуществляетстарший воспитатель.

Наставник выбирается из наиболее подготовленных педагогов по следующимкритериям:

* высокийуровеньпрофессиональнойподготовки;
* обладаеткоммуникативныминавыкамиигибкостьювобщении;
* имеетстабильныепоказателивработе,высшееилисреднееспециальное образование, стаж педагогической работы не менее 3-хлет;
* первуюиливысшуюквалификационнуюкатегорию;
* желаетстатьнаставником.

Наставникможетиметьодновременнонеболеедвух подшефныхпедагогов.

КандидатурынаставниковрассматриваютсянапедагогическомсоветеиутверждаютсязаведующимМБДОУ «ДС № 4»

Назначение производится при обоюдном согласии наставника имолодогопедагога,закоторымонбудетзакреплен.

Замена наставника производится приказом заведующего МБДОУ «ДС № 4»вслучаях:

* увольнениянаставника;
* переводанадругуюработуподшефногоилинаставника;
* привлечениянаставникакдисциплинарнойответственности;
* психологическойнесовместимостинаставникаиподшефного.

ПоказателямиоценкиэффективностиработынаставникаявляетсявыполнениемолодымиилиначинающимипедагогамиМБДОУ «ДС № 4»целейизадачвпериоднаставничества.Оценкапроизводитсяпорезультатампромежуточногоиитогового контроля, участия молодого педагога в конкурсных мероприятияхимероприятияхпообобщениюопыта.

**2.3. Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамкахвнутриучрежденческогообучения**

**Индивидуальные:**

* Консультирование
* Беседы
* Анкетирование
* Наблюдение
* Тестирование
* Самообразование
* Участиевконкурсах
* Самообучениевинформационномпространствеинтернетсети

### Групповые:

* Семинары
* Тренинги
* Практикумы
* Конференции
* Практическиезанятия
* Участиевконкурсах
* Выставки
* Дискуссии
	1. **Переченьпрограммныхмероприятий**
* Мероприятия, направленные на решение задач Программы, суказаниемсроков,необходимыхдляихреализации,приложения2.
* Планмероприятий,приложения3.
* ПримерныйПланработысмолодымпедагогомпедагога – наставникана учебный год,приложения4.

**2.5. МеханизмреализацииПрограммы**

Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятийПрограммы,ихэффективностиосуществляетсявпорядке,установленном действующимзаконодательством.

Механизмреализациипрограммывключаетвсебя:механизмуправления программой; распределение сфер ответственности; контроль зареализациейпрограммы.

Руководителемпрограммыявляетсястарший воспитатель,которыйнесетперсональнуюответственностьзаеереализациюиконечные результаты.

Руководительпрограммы:

* Осуществляеткоординациюдеятельностиучастниковпрограммыпоэффективнойреализацииееосновных механизмов.
* Подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополненийвпрограмму.
* Организуетвнедрениеинформационныхтехнологийвцеляхуправленияреализациейпрограммыиконтролязаходомвыполненияеемероприятий.

СоисполнителямиПрограммыявляютсяпедагоги–наставникиимолодыепедагоги ДОУ.

Молодыепедагоги:

* УчаствуютвреализациимероприятийПрограммы.
* Несут ответственность за своевременную и качественную подготовку иреализациюпрограммныхмероприятий.
* Осуществляютсамоанализрезультативностиучастиявреализациипрограммных мероприятий.

Педагоги–наставники:

* Несутответственностьзасвоевременнуюикачественнуюреализациюпрограммы.
* Осуществляют ведение отчетности о реализациипрограммы.
* Разрабатываютвпределахсвоихполномочийпроекты,предложения,необходимыедля выполнения программы.
* Подготавливаютпоокончаниигодапредложенияпоуточнениюмероприятий программы на очередной учебный год, а также механизмеевыполнения.
* Организационно-методическоеиинформационноесопровождениеПрограммыосуществляется Педагогическимсоветом.
* КонтрользавыполнениемПрограммыосуществляетзаведующийДОУ.

**2.5. Система контроля**

**Цель:**ВыявитьэффективностьпроцессареализацииПрограммы

### Задачи:

* Определениепроблем,причинихвозникновения;
* Проведениекорректирующихвоздействий,направленныхнаприведениеполученныхрезультатовреализацииПрограммывсоответствииснамеченными целямии задачами.

Контрольдеятельностимолодыхпедагогов,приложения5.

**Раздел3**

**ОценкаэффективностиреализацииПрограммы**

**3.1.ОценкаэффективностиреализацииПрограммы**

ЭффективностьреализацииПрограммыопределяетсяспомощьюсистемыпоказателей,отражающихразвитиесистемыобразованиявдошкольномобразовательномучреждениивсоответствиисцельюизадачамиПрограммы,выраженныхвиндикаторахрезультативностиотносительноначалареализацииПрограммы,вдинамикепогодаминаконецреализацииПрограммы,приложение6.

**Заключение**

ВсовременныхусловияхсистеманаставничествавДОУявляетсяэффективнойформойстановленияиразвитияпрофессиональнойкомпетентностимолодыхпедагогов.Посколькунаставничествоявляетсяпроцессомдвустороннимипредставляетсобойпартнерскиевзаимоотношения,тоосновнымусловиемегоэффективностиявляетсямотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опытмолодомупедагогу.Современныйвоспитательзаинтересованвосвоенииновыхформатовпедагогическогонаставничества,перспективныхипотенциальноресурсныхдляпрофессиональногоразвития,персонифицированногоповышенияквалификациивсовместнойобразовательнойдеятельности,формированиясвоегоимиджанамуниципальномуровне.Врезультатепедагогприобретаетуверенностьвправильномвыборепрофессии.

Большуюэффективностьпосравнениюстрадиционнымиформамиработы(беседы,консультации,посещенияиобсуждениязанятий)имеютновые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги,творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столысовместносродителями,«мозговыештурмы»,разработкаипрезентациямоделей ООД сдетьми.

УчитываявозможностипедагогическогоколлективаДОУ(вколлективе 83% педагогов – стажистов) и преимущества наставничества какформыпрофессиональнойадаптациииповышенияквалификации,этомуметодуотдаетсязначительноепредпочтение.Именноэтаработаускоряетпроцессвхожденияначинающеговоспитателявобразовательную,педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется егоубеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллегипроходятаттестациюнапервуюквалификационнуюкатегориюподолжности

«воспитатель»,участвуютвпрофессиональныхконкурсах,назаседанияхгородских педагогическихсообществах.

Вколлективе,гдеопоранаположительныекачествавоспитателясочетаетсясвысокойтребовательностьюкнему,живутхорошиетрадиции,духвысокойответственности,товарищескойвзаимопомощи,творческойинициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входитвпедагогический коллектив.

**Литература**

1. БережноваО.В.,ТимофееваЛ.Л.Оценкапрофессиональнойдеятельности педагога детского сада. Методическое пособие.— М.,2014.
2. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержкиспециалистов дошкольных организаций Ресурсы образования[Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.](http://www/)resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodymi-pedagogami-vdou?ustp=W&ustp=W.
3. Наставничествокакметодобученияперсонала.Помощьмолодымспециалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режимдоступа:<http://fb.ru/article/254159/>nastavnichestvo-kak-metod-obucheniyapersonala-pomosch-molodyim-spetsialistam-na-novoy-rabote.
4. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015 [Электронныйресурс].—Режимдоступа:<http://io.nios.ru/articles2/74/10/>o-roli-nastavnichestva-v-doshkolnomobrazovatelnom-uchrezhdenii

Приложение1

**Тестдляотборапедагога–наставника**

**Цель:** определить направления педагогической деятельности опытныхпедагогов для использования потенциальных возможностей каждого членаколлектива.

Тест для опытного педагога включает 5 вопросов. К каждому вопросуприводится 3 варианта ответа. Участникам предлагается выполнить задания втомпорядке,вкоторомониданы.Есликакое-тозаданиевызоветзатруднение,предлагаетсяпропуститьегоивыполнитьте,вответахнакоторыеуверены.Кпропущеннымзаданиямможновернуться,еслиостанетсявремя.

Показателемявляетсясуммаответовразныхтиповинаибольшееколичество ответовтогоилииноготипа.

**Заданиятеста:**

Отметьте,какиеизпословиципоговорок,наВашвзгляд,внаибольшейстепенисоответствуютпредставлениямоВашейдеятельности**.**

1. **Воспитательдетскогосада–это...**

а)Добраялошадкавсесвезет.

б)Безматкипчелки-пропащиедетки**.**

в)Подтрубамиповиты,подшеломомвзлелеяны,концомкопиявскормлены**.**

1. **Педагогическийколлектив–это...**

а)В мире,чтовморе.

б)Уоднойовечкидасемьпастухов.

в)Склееннаяпосудадвавекаживет.

1. **Обучатьдетей–значит...**

а)Чтопосеешь–тоипожнешь.

б)Былабынитка,дойдемидоклубка.

в)Вдорогуидти–пятерылаптисплести**.**

1. **Воспитыватьдетей–значит...**

а)Сейденьнебеззавтра.

б)Высоколетаешь,данизкосадишься.

в)Наказомвоеводакрепок.

1. **Работасродителями–это...**

а)Перемелется–всемукабудет.

б)Вдобрыйчасмолвить,вхудойпромолчать.

в) Поспособупешегохождения.

*Ключктесту:*

Если преобладают ответы **типа а** – Вы в большей степени ориентированы на выполнениепреподавательской,коррекционно-развивающейикультурно-просветительскойработы. В качестве наставника Вы способны показать, чему нужно учить детей и как этолучшевсегоделать.ОтрицательныммоментомобщениясВамимолодогоспециалиста можетстатьпреобладаниедидактического,поучающегостилявзаимодействия.Постарайтесьбытьболеедемократичным!

Если преобладают ответы **типа б** – лучше всего Вам удается реализация научно-мето-дической и воспитательной функций педагога. В качестве наставника Вы способныоказатьпсихологическуюиэмоциональнуюподдержкуВашемуподопечномусцельювыявить его педагогический потенциал. Отрицательным моментом общения с Вами мо-лодого специалиста может стать преобладание излишне демократичного и либеральногостилявзаимодействия.ИногдаВашемуподопечномупонадобитсяиболеежесткаяинструкцияпоориентировкевсложныхпедагогическихситуациях.

Если преобладают ответы **типа в** – приоритетными направлениями Вашей деятельностиявляютсяуправленческоеисоциально-педагогическое.ВкачественаставникаВыможете научить молодого специалиста рассматривать педагогическую проблему с разныхсторониупрощатьее(всложнойситуациивыделятьодну–двеключевыесоставляющие), а также объединять усилия с другими специалистами ДОУ и родителямивоспитанниковдлядостиженияоптимальныхрезультатовпедагогическогопроцесса.ОтрицательныммоментомобщениясВамимолодогоспециалистаможетстатьформирование у него представления о Вас как об идеальном педагоге, уровня которогодостичь просто невозможно. Постарайтесь с присущим Вам чувством юмора объяснить,чтоВыначиналиточнотакже.

**ПланмероприятийПрограммы**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Формапроведения | Тема | Основныевопросысодержания | Датапроведения | Ответственный | Наглядность/отчётность |
| Анкетированиемолодогопедагога | Выявитьуровеньпритязаниймолодого педагога кпедагогическойдеятельности | сентябрь | Старшийвоспитатель | Анкета/анализанкет |
| Педагогический совет №1«Организационный» | Утверждениеспискапедагогов–наставниковимолодыхпедагогов | август | Старший воспитатель | Протоколпедагогического совета,приказ о решениипедагогическогосовета |
| Консультация | Наставничество,какэлемент системыразвития персонала вучреждении | Разработка плана работыпедагогов– наставников | до 20сентября | Старшийвоспитатель | Графикипланнаставников | работы |
| Беседа.Консультация. | Изучениенормативно-правовойВедениедокументации. | базы. | Изучение:Федеральный закон от 31 июля 2020 г. N 304-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" по вопросам воспитания обучающихся"СанПин 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" | До01 октября | Старший воспитатель | Материалы консультации |  |
| Тренингдлянаставников | - ОказаниеПомощипедагогу–наставникувустановлениииподдержании эмоционального | до 20 октября | Старший воспитатель | - | Материалы тренинга |

Приложение2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | контактасмолодымипедагогами |  |  |  |
| Консультациядля молодыхпедагогов | «Возможныепроблемынаразныхвозрастных этапахразвития» | Определить:* Причинывозникновения
* Работу по коррекции

проблем | До10 ноября | Старший воспитатель | - | Материалы консультации |
| Круглый стол | Девиз:«Яневоспитатель–ятолько учусь!» | «Снежный ком»КомплиментыПоделиться педагогическимислучаями(опытом)Моя первая удачаСоздатьситуациюуспехаСпособствовать повышениюуверенности всебе. | До20декабря | Старшийвоспитатель,Педагогнаставник | – | Картотекакоммуникативных игр,вежливых слов,комплиментов. |
| Мастер–класспедагогов -наставников | Секретымастерства | Анализ и оценка результативностипроведения непрерывнойобразовательнойдеятельности.ИспользованиевработеИКТ,инновационныхтехнологий | До20января | Старшийвоспитатель | Самоанализ проведенияООД |
| Обзорлитературы | новинок | методической | Анализиоценкаметодическойлитературы | до10февраля | Старший воспитатель |  |
| Взаимопосещениенепрерывнойобразовательнойдеятельности | ОткрытыепросмотрыНОД | Анализ и оценка результативностипроведения непрерывнойобразовательнойдеятельности.ИспользованиевработеИКТ,инновационныхтехнологий | до20марта | Старшийвоспитатель | Самоанализ проведенияООД |
| Неделяоткрытыхдверей | Посещениемероприятий | Обогащение педагогическогоопытамолодого педагога | До30апреля | СтаршийвоспитательПедагогнаставник | – | Объявлениеоботкрытыхмероприятиях.Конспекты.Продуктивнаядеятельностьдетей. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Анкетирование | «Эффективностьнаставничества вучреждении*»* | Анализдеятельностимолодыхивновь прибывших педагоговВыявить уровеньпрофессиональнойкомпетентности молодогопедагога | До15мая | Старшийвоспитатель | Анализанкет |
| Педагогическийсовет №4«Итоговый» | Что дал мне этотгод?Копилкапредложений | ПодведениеитоговработыАнализ профессиональнойкомпетентностипедагогов | До30мая | Старший воспитатель | Протоколпедагогического совета,приказ о решениипедагогическогосовета |

Приложение3

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Мероприятия** | **Сроки** | **Ответственный** | **Итоговыйдокумент** |
| **Организационныемероприятия:** |
| 1 | Утверждение Программы научебный год на Педагогическомсовете №1 | сентябрь | Старший воспитатель | Протокол № 1Приказутверждениипрограммы | об |
| **Мероприятияпореализациипрограммы:** |
| 1 | Контроль:визуальныйоткрытыепросмотры деятельности,режимныхмоментов | Втечениегода(план работыучреждения научебныйгод) | ЗаведующийСтарший воспитатель | Бланкиконтроля,справкиПротоколысовещаний |
| 2 | Документальныйконтроль | Втечениегода(Планадминистративного контроля) | ЗаведующийСтарший воспитатель |
| 3 | Отчётность:«Результативностьпедагогов–наставников» | работы | Ежеквартально | Старший воспитатель |
| 4 | АнализработыпореализацииПрограммынаитоговомПедагогическомсовете | Май | Старший воспитатель | Протоколпедсовета |

Приложение 4

**Примерный План работы с молодым педагогом педагога – наставника**

 УТВЕРЖДЕНО

 Заведующим МБДОУ «ДС № 4»

 Гарварт О.В.

 приказ \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**План**

**Профессионального становления молодого специалиста первого года работы**

 **в должности «воспитатель»**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**(ФИО педагога)**

**педагог-наставник\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 **(ФИО педагога)**

**г Анжеро-Судженск**

**Цель:**созданиеусловийдляпрофессиональногоростамолодыхпедагогов,способствующихснижениюпроблемадаптациииуспешномувхождениювпрофессиональнуюдеятельностьмолодогопедагога,оказаниепомощивихпрофессиональномстановлении,тесноевовлечениемолодогопедагогавтрудовойпроцессиобщественнуюжизньДОУсучетомегоиндивидуальныхнаклонностей,формированиевДОУкадрового ядра.

**Задачи:**

* обеспечитьусловиянаиболеелегкойадаптациимолодыхпедагоговвколлективе,поддержать педагогаэмоционально,укрепитьверупедагогав себя;
* обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогическойдеятельности молодогопедагогавсоответствии сФГОСДО;
* оказатьпомощьвповышениипрофессиональногомастерствапутемраскрытияиндивидуальныхпедагогических способностей;
* способствоватьформированиюиндивидуальногостилятворческойдеятельности;
* развитиепотребностиимотивациивнепрерывномсамообразовании;

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Датапроведен****ия** | **Тема** | **Вопросыдля обсуждения** | **Формапроведения** | **Результат** |
| сентябрь | Изучениенормативно-правовойбазы | Изучение «Закона обобразовании»,ФГОСДО,Конвенции ООН о правахребенка | Выработкарекомендацийпопланированиюдеятельности:по режиму дня,особенностямпланирования,организации,контроля икорректировкиобразовательногопроцесса,совместной исамостоятельнойдеятельностидетей | Изучениеметодическихрекомендации обособенностяхвоспитательнойработы с детьмираннего /илидошкольноговозраста.Подготовка ксоставлениюпланасамообразования |
| Оказаниепомощи поорганизациикачественнойработы сдокументацией | Изучение ООП,годового плана работы.Ознакомление со структуройперспективногопланирования,календарногопланирования.Заполнение информационнойкарточки листа молодого[педагога](http://worldofteacher.com/1580-342.html) |
| Корректировкаметодическойтемысамообразования | Выбор темы и направлениеработы.Подборка методическойлитературына учебный год |
| октябрь | Помощь всоставлениикалендарного планирования | Структура календарногопланированияИзучениезадачицелейОД,перспективыпланированиявоспитательно –образовательногопроцесса | Просветительскоезанятие | Созданиенакопительнойпапкипрактическихматериаловпо теме |
| Индивидуальный планпрофессиональногостановлениямолодогопедагога | ПедагогическоесамообразованиеУчастие вметодическойработе |

* созданиеусловийдляразвитияинициативыирефлексивныхнавыков;
* привитиеинтересакпедагогическойдеятельности.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ноябрь | Инструктаж поорганизацииработы сродителями иведениедокументации. | Посещениепедагогическогосоветапо теме.Рекомендации по подготовке ипроведению родительскихсобраний | Просветительскоезанятие | Выработкарекомендаций |
| Имиджпедагога | Педагогическая этика,риторика,культураповедения |
| Открытыепросмотрынепрерывнойобразовательнойдеятельностипедагогов-наставников | Методика проведениянепрерывнойобразовательнойдеятельности |
| СамоанализНОД | Обучение технологиипроведения самоанализа,педагогическойрефлексии |
| декабрь | Как провестиэффективноутренник.Секретымастерства | Общиевопросыметодикипроведения новогоднихмероприятий с воспитанникамии их родителями | Обмен опытом | Выработкарекомендаций посценариюмероприятия,анализвозникающихпроблем,интересныхрешений |
| февраль | Открытыепросмотры умолодогопедагога | Методика проведениянепрерывнойобразовательнойдеятельности | Интерактивныеуроки | Составлениеанализа,самоанализаООД |
| март | ПортфолиодостиженийпедагогаСозданиеперсональногосайта | Общиеположенияпортфолиопедагога.Структура содержания ипорядок ведения портфолио,персонального сайтаОценивание материаловпортфолио, персональногосайта | Обучающеезанятие,мастер–классы | Выработкарекомендаций |
| апрель | Системамониторинга вДОУ | Ознакомление с педагогическойдиагностикой (системоймониторинга детскогоразвития) |
| май | СамообразованиевоспитателяИтоги первогогоданаставничества | Собеседование по изученнойметодической литературе,перспектива дальнейшейдеятельности посамообразованиюСоставление планавзаимодействиянаставникасмолодымспециалистомна2-йгоднаставничества |

**План профессионального становления молодого**

 **педагога второго года работы вдолжности«воспитательДОУ»**

**Цель:**созданиеусловийдляпрофессиональногоростамолодыхпедагогов,тесноевовлечение молодого педагога в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетомегоиндивидуальных наклонностей,формированиевДОУкадрового ядра.

**Задачи:**

* оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровняорганизациивоспитательно-образовательной деятельности;
* способствоватьформированиюиндивидуальногостилятворческойдеятельности;
* развиватьпотребностьимотивациювнепрерывномсамообразовании;
* создатьусловиядляразвитияинициативыирефлексивныхнавыков;
* оказать методическую помощь в подготовке молодого педагога, проработавшего взанимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний наСЗД,получениепервойквалификационнойкатегории;
* оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсахпрофессиональногомастерства;
* прививатьмотивациюкпоискуинновационных,наиболееэффективныхформработысвоспитанниками.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Датапроведения** | **Вопросыдля обсуждения** | **Формапроведения** | **Результат** |
| В течениепериоданаставничества | Наблюдениезапедагогическимпроцессом,беседысмолодымпедагогомпопредупреждениювозможныхошибоквработе,координацияиоптимизацияегопрофессиональнойдеятельности | Предупредительныйконтроль | Выработкарекомендаций попланированию иорганизациидеятельности |
| Выбортемысамообразования,составлениепортфолио,ведениеперсональногосайта,изучениеспособовполучениянеобходимойинформации | Консультирование | Составление планасамообразования,Выработкарекомендаций посоставлениюпортфолио,персональногосайта |
|  | Проектированиеи разработкарабочихпрограммвсоответствиистребованиямиФГОСДОРазработка проектов различнойцелевойнаправленности | Консультирование | Выработкарекомендаций |
| Созданиеразвивающейпредметно-пространственнойсреды | Консультирование | Выработкарекомендаций |
| Подготовкакпрохождениюаттестационныхиспытанийдляподтверждения соответствиязанимаемойдолжностинаосновеоценки профессиональнойдеятельности,получениепервойквалификационнойкатегории | Консультирование | Выработкарекомендаций |
| Подготовкакучастиювконкурсепрофессиональногомастерства | Консультирование,тренинг | Выработкарекомендаций |
| На конецвторогогоданаставничества | Подготовка к летнейоздоровительной компании:* ведение документации в летний период,
* оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления

здоровья детей. | Консультирование | ВыработкарекомендацийПодборнеобходимойлитературы |
| Оценкауровнясформированностипрофессиональнозначимыхумений(компетенций) | Наблюдение,беседы | Выработка ключевыхмоментов дляформирования планапрофессиональногостановлениямолодогопедагогатретьегогодаработывдолжности«воспитатель» |

Приложение5

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | НаименованиепоказателейПрограммы | Базовыйиндикаторна началореализацииПрограммы | Индикаторрезультативностиза год | Конечный результатреализацииПрограммы |
| 2020-2021 | 2021–2022 |
| 1. | Долямолодыхпедагоговв общей численностипедагогическихработниковучреждения | 3педагога–9% | 3педагога–9% | 6педагогов– 18% | Увеличение доли молодыхпедагоговвобщейчисленностипедагогических работников |
| *3.* | Доля молодых педагогов,прошедшихпроцедуруаттестациина1квалификационнуюкатегорию | 3педагога–9% | 3педагога–9% | 6педагогов– 18% | Увеличение доли молодыхпедагогов,прошедшихпроцедуру аттестации на 1квалификационнуюкатегориюежегодно до9% |
| 4. | Долямолодыхпедагогов,самостоятельноосвоившихинформационноепространство | 3педагога–9% | 3педагога–9% | 6педагогов– 18% | Увеличениедолимолодыхпедагогов,самостоятельноосвоившихинформационноепространствоежегоднодо9 % |
| 5. | Доляобученныхмолодыхпедагогов на курсахповышенияквалификации | 3педагога–9% | 3педагога–9% | 6педагогов– 18% | Увеличение доли молодыхпедагогов,обученныхнакурсах повышенияквалификацииежегоднодо9% |
| 6. | Результативное участиемолодых педагогов вконкурсахпрофессиональногомастерстванаразличныхуровнях | 5 конкурсов | 10конкурсов | 10конкурсов | Результативное участиемолодых педагогов вконкурсахпрофессиональногомастерстванаразличныхуровнях ежегодно (10конкурсов) |
| 7. | Долямолодыхпедагогов,принявших участие вконкурсахпрофессиональногомастерства различногоуровнядо 9% | 3педагога–9% | 3педагога–9% | 6педагогов– 18% | Увеличениедолимолодыхпедагогов, принявшихучастие в конкурсахпрофессиональногомастерства различногоуровняежегоднодо9% |

**ОценкаэффективностиреализацииПрограммы**

Приложение 7

**План проведения консультаций и семинаров – тренингов для молодых педагогов**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Виддеятельности | Тема | Длительность | Срокипроведения |
| 1 | Семинар–практикум | Психологические особенности детейдошкольноговозраста | 2 часа | Сентябрь |
| 2 | Консультация | Характеристики возраста детей-дошкольников | 1 час | Сентябрь |
| 3 | Консультация | Общение с ребенком – тренингвзаимодействия | 1,5 часа | Октябрь |
| 4 | Тренинг(занятие1) | Общениесребенком–«Обратная связь» | 1,5-2 часа | Октябрь |
| 5 | Тренинг(занятие2) | Общениесребенком–«Обратнаясвязь(продолжение)» | 1,5-2 часа | Ноябрь |
| 6 | Тренинг(занятие3) | Общение с ребенком – «Активноеслушание» | 1,5-2 часа | Ноябрь |
| 7 | Тренинг(занятие4) | Общение с ребенком – «Правилаповедения» | 1,5-2 часа | Ноябрь |
| 8 | Семинар–практикум | Секретыхорошейдисциплины | 2 часа | Декабрь |
| 9 | Тематическийтренинг | Наказывая,подумайзачем | 2 часа | Декабрь |
| 10 | Семинар с элементамитренинга | Какпредупредитьипреодолетьнарушениявэмоциональномразвитиидетей | 2 часа | Январь |
| 11 | Консультация | Особенные дети | 1-1,5 часа | Январь |
| 12 | Семинар – практикум сэлементамитренинга | Непопулярные дети. Возможностипедагогическойкоррекции | 1,5-2 часа | Февраль |
| 13 | Семинар–практикум | Созданиепсихологическогокомфортавгруппахдетскогосада | 2 часа | Февраль |
| 14 | Семинар–практикум | Место игры в обучении ребенка-дошкольника | 1,5-2 часа | Март |
| 15 | Семинар – практикум сэлементамитренинга | Самопрезентацияпедагога | 1,5-2 часа | Март |
| 16 | Консультация | Инновационныйподходквзаимодействиюсродителями детей раннего возраста | 1,5-2 часа | Апрель |
| 17 | Семинар–практикумсэлементамитренинга | Установлениепозитивных отношений сродителямиидетьми | 1,5-2 часа | Апрель |
| 18 | Консультация | Формирование позиции сотрудничествапедагоговсдетьми иих родителями | 1,5-2 часа | Апрель |
| 19 | Семинар–практикум | Стрессоустойчивость или методысохраненияпсихосоматическогоздоровья | 1,5-2 часа | Май |
| 20 | Семинар – практикум сэлементамитренинга | Профилактика психоэмоциональныхперегрузокиэмоциональноговыгоранияпедагогов | 1,5-2 часа | Май |

Приложение8

**Анкетадляначинающихпедагогов**

Уважаемыепедагоги,дляорганизациипрограммынаставничества«Успешныйпедагог»ответьте, пожалуйста, наследующиевопросы:

* 1. Скакимизаконодательнымиактами,нормативнымидокументами,регламентирующимивопросыобразования,Выхотелибыознакомиться?
	2. Какую(-ие)образовательную(-ые)программу(-ы)дошкольногообразованияВыхотелибы изучитьболееподробно?
	3. КакиетрудностиВыиспытываетеприсоставленииплана(перспективного,календарного),НОД,воспитательно-образовательного мероприятияидр.?
	4. С какими сложностями Вы сталкиваетесь в образовательном процессе (укажитенаправлениявоспитательно-образовательнойдеятельности,вызывающиеуВаснаибольшиезатруднения)?
	5. Какие проблемы возникают у Вас при установлении контакта с ребенком, общениисгруппой воспитанников,разрешении детскихконфликтов?
	6. Какими педагогическими методами и приемами, способами воспитания Вы хотелибыовладеть?
	7. Консультации каких специалистов (образования, медицины, психологии и др.) Выхотелибы получить, покакимвопросам?
	8. КакиепроблемывозникаютуВасвработессемьямивоспитанников?
	9. КакиезатруднениявызываетуВассозданиеразвивающейпредметно-пространственнойсреды?

**Анкетамолодогопедагога**

* + 1. ПочемуВывыбралипрофессиюпедагога?ЧемонадляВаспривлекательна?
		2. КакВыоцениваетеразличныесторонысвоейпрофессиональнойподготовки?
		3. СкакимитрудностямиВыстолкнулисьвработе?ВкакойпомощиВыбольшевсегонуждаетесь?
		4. КакВыоцениваетесвоивзаимоотношенияспедагогическимколлективом?
		5. КакиезадачиВыставитепередсобойвближайшеевремя?
		6. КаковыВашипрофессиональныепланынабудущее?
		7. ЕслибыВампредставиласьвозможностьвновьвыбратьпрофессию,сталибыВыпедагогом?
		8. ЧтоВаспривлекаетвработеколлектива:
			- новизнадеятельности;
			- условияработы;
			- возможностьэкспериментирования;
			- примеривлияниеколлегируководителя;
			- организациятруда;
			- доверие;
			- возможностьпрофессиональногороста.
		9. ЧтоВамхотелосьбыизменить?