

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

Программа по организации наставничества «Успешный старт»

в МАДОУ города Нижневартовска ДС №80 «Светлячок»



г. Нижневартовск

Содержание

1	Паспорт программы	3
2	Пояснительная записка	4
3	Цели. Задачи	5
4	Основные принципы Программы	5
5	Организационные основы наставничества	6
6	Этапы и сроки реализации	7
7	Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения	8
8	Перечень программных мероприятий	9
9	Механизм реализации программы	9
10	Оценка ожидаемой эффективности реализации Программы	11
11	Заключение	12
12	Приложение	13

Паспорт программы

Наименование Программы	Программа по организации наставничества «Успешный старт» в МАДОУ города Нижневартовска ДС №80 «Светлячок»
Основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> · Закон РФ от 29.12.2012 №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» · Приказ Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 №1014 «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»; · Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; · Устав МАДОУ города Нижневартовска ДС №80 «Светлячок»
Исполнитель программы	Педагогический коллектив МАДОУ города Нижневартовска ДС №80 «Светлячок»
Целевая группа	<ul style="list-style-type: none"> · Педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении; · Педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3 лет; · Педагоги, не имеющие квалификационной категории.
Составители программы	<ul style="list-style-type: none"> · Зам. зав. по ВиМР С.С. Гасимова · Старший воспитатель С.В.Тихончик · инструктор по ФИЗО С.А. Самусева
Цель Программы	Модернизация кадрового потенциала дошкольного образовательного учреждения
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> · Обеспечение повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов средствами внутрикорпоративного обучения; · Создание условий для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию; · Создание условий и обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями; · Содействие педагогам в участии конкурсов профессионального мастерства различного уровня.
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.

Пояснительная записка

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

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, так как сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного образовательного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто “отпустить в свободное плавание”, то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

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.

В нашем педагогическом коллективе 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 МАДОУ города Нижневартовска ДС №80 «Светлячок» (далее по тексту – Учреждение) 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.

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.

ЦЕЛЬ

Модернизация кадрового потенциала
дошкольного образовательного учреждения

ЗАДАЧИ

- обеспечение повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов средствами внутрикорпоративного обучения;
- создание условий для повышения квалификации молодых через прохождение процедуры аттестации педагогов на 1 квалификационную категорию;
- создание условий и обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- содействие педагогам в участии конкурсов профессионального мастерства различного уровня.

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

Ожидаемые результаты

Целевые показатели	Индикаторы ожидаемого результата
Соответствие требованиям кадровых ресурсов учреждения, реализуемые образовательную программу ДО	Доля молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию – не менее 10%
	Доля молодых педагогов самостоятельно освоивших информационное пространство не менее чем 10 %
	Доля обученных молодых педагогов в рамках внутрикорпоративного обучения 100% и 100% освоение работниками методов создания редактирования электронных таблиц, текстов и презентаций в

	программе Офис
	Доля молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 10%.

Организационные основы наставничества

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

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

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

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

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

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

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

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

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами МАДОУ города Нижневартовска ДС №80 «Светлячок» целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, участия молодого или начинающего педагога в конкурсных мероприятиях и мероприятиях по обобщению опыта.

Документы, регламентирующие наставничество
Положение о наставничестве
Приказ заведующего МАДОУ города Нижневартовска ДС №80 «Светлячок» об организации наставничества
Планы работы по наставничеству
Протоколы заседаний Совета педагогов, на которых рассматривались вопросы наставничества
Методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству

По окончании срока наставничества наставник в течение 10 дней должен сдать заместителя заведующего по воспитательной и методической работе следующие документы:

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

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 «Адаптационный» (сентябрь – декабрь) 2014 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 «Творчество» (январь – август) 2015 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 «Результативность» (сентябрь - май) 2015 – 2016г.	
Диагностический	Результативность сопровождения по развитию компетентности педагога
Деятельностный	Совершенствование квалификационных требований с учётом современных требований к качеству услуг.

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

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

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

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

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

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

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

Содержание работы:

- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других 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 старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне учреждения.

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

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

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

Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения

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

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

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)

Механизм реализации Программы

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

Механизм реализации программы включает в себя:

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

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

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

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги Учреждения.

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

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

Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом.

Контроль за выполнением Программы осуществляет заведующий Учреждения.

СИСТЕМА КОНТРОЛЯ

ЦЕЛЬ КОНТРОЛЯ

Выявление эффективности процесса реализации Программы

ЗАДАЧИ

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

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

Контроль деятельности молодых педагогов (Приложения 5)

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).

Заключение

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

Молодые педагоги создают портфолио достижений на сайте образовательного учреждения, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности. Учитывая возможности педагогического коллектива ДООУ (в коллективе 65% педагогов-стажистов) и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

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

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

приложение



Тест для отбора педагога – наставника

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

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

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

Задания теста:

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

1. Воспитатель детского сада - это...

- а) Добрая лошадка все свезет.
- б) Без матки пчелки - пропащие детки.
- в) Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.

2. Педагогический коллектив - это...

- а) В мире, что в море.
- б) У одной овечки да семь пастухов.
- в) Склеенная посуда два века живет.

3. Обучать детей - значит...

- а) Что посеешь - то и пожнешь.
- б) Была бы нитка, дойдем и до клубка.
- в) В дорогу идти - пятеры лапти сплести.

4. Воспитывать детей - значит...

- а) Сей день не без завтра.
- б) Высоко летаешь, да низко садишься.
- в) Наказом воевода крепок.

5. Работа с родителями - это...

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

Ключ к тесту:

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

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

Если преобладают ответы **типа в** - приоритетными направлениями Вашей деятельности являются управленческое и социально-педагогическое. В качестве наставника Вы можете научить молодого специалиста рассматривать педагогическую проблему с разных сторон и упрощать ее (в сложной ситуации выделять одну-две ключевые составляющие), а также объединять усилия с другими специалистами 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.

Таблица 1. 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	01.09.14	Старший воспитатель	Анкета / анализ анкет
Педагогический совет №1 «Организационный»		Утверждение списка педагогов – наставников и молодых педагогов	28.08.14	Зам зав по ВМР	Протокол педагогического совета, приказ о решении педагогического совета
Консультация	Наставничество, как элемент системы развития персонала в учреждении	Разработка плана работы педагогов - наставников	до 20 сентября	Старший воспитатель	График и план работы наставников
Беседа. Консультация	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение: – "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 осуществления образовательной деятельности по образовательной программе ДО» от 30 августа 2013г. №1014 – ФГОС ДО	До 01 октября	Зам зав по ВМР	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» – Compliments – Поделиться педагогическими случаями (опытом)	До 20 декабря	Старший воспитатель, Педагог – наставник, Зам зав по	Картотека коммуникативных игр, вежливых слов, комплиментов.

		<ul style="list-style-type: none"> – Моя первая удача – Создать ситуацию успеха – Способствовать повышению уверенности в себе. 		ВМР	
Мастер – класс педагогов - наставников	Секреты мастерства	<ul style="list-style-type: none"> – Анализ и оценка результативности проведения непосредственно образовательной деятельности. – Использование в работе ИКТ 	До 20 января	Старший воспитатель	Самоанализ проведения НОД
Обзор новинок методической литературы		Анализ и оценка методической литературы	до 10 февраля	зам зав по ВМР	
Взаимопосещение непосредственной образовательной деятельности	Открытые просмотры НОД	<ul style="list-style-type: none"> – Анализ и оценка результативности проведения непосредственно образовательной деятельности. Использование в работе ИКТ 	до 20 марта	Старший воспитатель	Самоанализ проведения НОД
Неделя открытых дверей	Посещение мероприятий	Обогащение педагогического опыта молодого педагога	До 30 апреля	Старший воспитатель Педагог – наставник	Объявление об открытых мероприятиях. Конспекты. Продуктивная деятельность детей.
Анкетирование	«Эффективность наставничества в учреждении»	Анализ деятельности молодых и вновь прибывших педагогов Выявить уровень профессиональной компетентности молодого педагога	До 15 мая	Старший воспитатель	Анализ анкет
Педагогический совет №4 «Итоговый».	Что дал мне этот год? Копилка предложений	<ul style="list-style-type: none"> – Подведение итогов работы – Анализ профессиональной компетентности педагогов 	До 30 мая	Зам зав по ВМР	Протокол педагогического совета, приказ о решении педагогического совета

Таблица 2.Примерный План работы с молодым педагогом педагога - наставника

Тема	Форма проведения	Основные вопросы содержания	Дата проведения	Ответственный	Наглядность / отчётность
Проведение досуговых мероприятий «Здравствуй, Осень!»	Музыкальный досуг. Мастер - класс педагогов - наставников.	Подготовка молодого педагога к детскому празднику: – Театральные этюды – Чтение четверостишья с разными эмоциями.	До 10 октября	Педагог – наставник, Старший воспитатель	Фотоотчёт. Анализ проведения досуга
«Моя работа – любовь с заботой!»	Консультация	Способствовать созданию положительного эмоционального фона.	До 01 ноября	Педагог – наставник, Старший воспитатель	Памятка для молодых педагогов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»
«Организация развивающей предметно – пространственной среды в группе»	Совместная разработка	Составление плана оснащения развивающей предметно – пространственной среды группы	До 20 ноября	Педагог - наставник	План
Индивидуальный план профессионального становления	Разработка индивидуального плана профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ, работе методического объединения	До 01 декабря	Старший воспитатель, Педагог - наставник	План профессионального становления педагога.
Секреты мастерства «Организация прогулки и режимных моментов в ДОУ».	Консультация Мастер – класс	Просмотр режимных моментов; Использование в работе презентаций MicrosoftPowerPoint	До 10 декабря	Педагог – наставник, Старший воспитатель	Конспекты занятий / Анализ на бланках Создание презентаций
Проведение досуговых мероприятий «Новый год!»	Совместное проведение досуга	Участие в новогоднем представлении	До 30 декабря	Старший воспитатель	Фотоотчёт. Анализ проведения праздника
Образовательная область «Речевое	Открытое мероприятие	Использование в работе полученных знаний	До 05 февраля	Старший воспитатель	Анализ проведения НОД

развитие» НОД Развитие словарного запаса дошкольника.	молодого воспитател я			Педагог – наставник	
«Развитие творческих способностей детей в разных видах деятельности»	Консультац ия	Применение полученных знаний в работе	До 15 февраля	Педагог – наставник	
Праздничная открытка на 23 февраля, 8 марта.	Изготовлен ие открыток «Красивые открытки для мамы и папы»	Развитие творчества дошкольников на занятиях по изобразительной деятельности. Участие в конкурсах в ДОУ	До 01 марта	Педагог – наставник	Открытки
Секреты мастерства	Мастер – класс	Использование в работе молодого педагога презентаций Microsoft PowerPoint	До 01 апреля	Педагог – наставник	
Проведение досуговых мероприятий Масленица	Участие в празднова нии Маслениц ы в ДОУ	Приобщение к русским народным традициям	До 01 мая	Старший воспитате ль	Анализ проведения

Таблица 3. Оценка эффективности реализации Программы

№ п/п	Наименование показателей Программы	Базовый индикатор на начало реализации Программы 2013 – 2014	Индикатор результативности за год		Конечный результат реализации Программы
			2014 - 2015 год	2015 – 2016 год	
1.	Доля молодых педагогов в общей численности педагогических работников учреждения	1 педагог – 3,5%	2 педагога – 7,1%	3 педагога – 10%	Увеличение доли молодых педагогов в общей численности педагогических работников ежегодно до 10 %
2.	Доля молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию	1 педагог – 3,5%	2 педагога – 7,1%	3 педагога – 10%	Увеличение доли молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию ежегодно до 10%
3.	Доля молодых педагогов самостоятельно освоивших информационное пространство	1 педагог – 3,5%	3 педагога – 10%	3 педагога – 10%	Увеличение доли молодых педагогов, самостоятельно освоивших информационное пространство ежегодно до 10 %
4.	Доля обученных молодых педагогов на компьютерных курсах	1 педагог – 3,5%	3 педагога – 10%	3 педагога – 10%	Увеличение доли молодых педагогов, обученных на компьютерных курсах ежегодно до 10%
5.	Освоение молодыми педагогами методов создания редактирования электронных таблиц, текстов и презентаций в программе Офис	2 педагога – 7,1%	10 педагогов – 100%	10 педагогов – 100%	100% освоение работниками методов создания редактирования электронных таблиц, текстов и презентаций в программе Офис
6.	Результативное участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях	5 конкурсов	10 конкурсов	10 конкурсов	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 20%	2 педагога – 7,1%	6 педагогов – 20%	6 педагогов – 20%	– Увеличение доли молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня ежегодно до 20%

Таблица 4. 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	Зам зав по ВМР Старший воспитатель
2.	Посещение занятий опытных педагогов	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	Зам зав по ВМР Старший воспитатель
4.	Проверки	По плану	Посещение занятий	Карта персонального контроля	Зам зав по ВМР Старший воспитатель
5.	Наставничество	В течение года	Беседа с наставником	Годовой план, анализ	Зам зав по ВМР Старший воспитатель
6.	Работа с родителями	1 раз в квартал	Анализ документации, беседа с родителями	Карта персонального контроля, личное портфолио	Старший воспитатель
7.	Педагогическая документация	В течение года	Анализ документации	Анализ планов, тетрадей самообразования, по подготовке к занятиям и др.	Старший воспитатель
8.	Кружковая работа	В течение года	Анализ документации, посещение занятий	Карта персонального контроля	Зам зав по ВМР Старший воспитатель
9.	Социальная активность, участие в конкурсах различного уровня	В течение года	Посещение городских мероприятий, подготовка и участие в конкурсе	Материалы конкурсов	Зам зав по ВМР Старший воспитатель
10	Участие в городских методических объединениях	В течение года	Выступление на методических объединениях	Карта персонального контроля	Зам зав по ВМР

Таблица 5. План проведения консультаций и семинаров-тренингов для молодых специалистов

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

Анкета для начинающих педагогов

Уважаемые педагоги, для организации программы наставничества «Успешный старт» ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы:

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

Анкета молодого специалиста

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