

**Комитет по управлению образованием
администрации муниципального района
«Город Краснокаменск и Краснокаменский район»
Забайкальский край**

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом комитета по управлению образованием
от «19» марта 2019 года № 139/1

**Ведомственная программа
«Лаборатория молодого педагога – путь к профессиональному
успеху»
по организации наставничества в дошкольных
образовательных учреждениях муниципального района
«Город Краснокаменск и Краснокаменский район»
на 2019-2024 годы**

**г. Краснокаменск
2019**

Содержание		Страница
Раздел 1		
Пояснительная записка		
1.1.	Актуальность и новизна программы.	3
1.2.	Цели и задачи программы	8
1.3.	Планируемые результаты реализации программы	9
1.4.	Основные принципы Программы	10
Раздел 2		
Содержательный раздел		
2.1.	Этапы и сроки реализации программы	10
2.2.	Организационные основы наставничества	11
2.3.	Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения	12
2.4.	Перечень программных мероприятий	13
2.5.	Механизм реализации программы	13
2.6.	Система контроля	14
Раздел 3		
Оценка эффективности реализации Программы		
3.1.	Оценка эффективности реализации Программы	14
Заключение		14
Литература		16
Приложение		17

РАЗДЕЛ 1.

Пояснительная записка

«Учитель и ученик растут вместе»
Конфуций

Программа организации наставничества «Лаборатория молодого педагога – путь к профессиональному успеху» разработана с учетом федеральных документов:

- 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»;

с учетом региональных документов:

- плана мероприятий («дорожная карта») по реализации комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций Забайкальского края;
- Региональная Целевая модель наставничества.

с учетом документов муниципального уровня:

- Приказа КУО «Об организации деятельности Лаборатории молодого педагога для педагогических работников ДООУ муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» в условиях сетевого взаимодействия от 10 октября 2017 года №484;
 - Положение о деятельности Лаборатории молодого педагога муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» в условиях сетевого взаимодействия;
 - План работы лаборатории молодого педагога;
 - Банк данных о молодых педагогах со стажем до 5 лет;
 - Информационно-методическое письмо КУО «О создании условий для реализации в ДООУ муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» региональной целевой модели наставничества в 2021 году от 17 марта 2021 года №498.
-

Положение

о Лаборатории молодого педагога для педагогических работников ДООУ муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» в условиях сетевого взаимодействия

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Лаборатория молодого педагога (далее – Лаборатория) является структурным подразделением методической службы системы дошкольного образования муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район».

1.2. Лаборатория действует в соответствии с принципами сетевого взаимодействия, основными нормативно-методическими документами, регламентирующими методическое сопровождение профессионального развития педагогических кадров, настоящим Положением.

1.3. Лаборатория размещается на базе двух муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждениях (далее – МАДОУ детский сад №4 «Тополек», МАДОУ детский сад №16 «Дюймовочка»), в специально оснащённом помещении, предназначенном для проведения научно-методических, исследовательских работ, обеспечивающем удобство и безопасность выполнения всех видов деятельности.

1.4. Лаборатория осуществляет свою деятельность в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», нормативными документами Министерства образования и науки РФ.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ЛАБОРАТОРИИ

2.1. Цели лаборатории:

2.1.1. Обеспечение повышения квалификации слушателей по вопросам организации и содержания профессиональной деятельности в соответствии с требованиями образовательных стандартов.

2.1.2. Содействие развитию теоретических и практических навыков слушателей по вопросам организации и управления образовательной и воспитательной деятельностью в дошкольном образовательном учреждении.

2.1.3. Внедрение инновационных образовательных технологий по реализации основных общеобразовательных, дополнительных общеразвивающих программ.

2.1.4. Участие в подготовке и реализации инновационных проектов по модернизации дошкольного образования.

2.1.5. Содействие в реализации образовательных профессиональных маршрутов молодых педагогов.

2.2. Деятельность Лаборатории направлена на решении следующих задач:

2.2.1. Проведение в соответствии с Планом работы Лаборатории мероприятий по повышению квалификации, обучающих и проблемных

семинаров, практикумов по организации и управлению профессиональной деятельностью молодых педагогов.

2.2.2.Выполнение слушателями итоговых работ в соответствии с образовательными стандартами, модулями обучения.

2.2.3.Организация научно-методических и практических работ по проектированию профессионального образовательного маршрута молодого педагога, внедрение в профессиональную деятельность рекомендаций, инновационного опыта работающих над проблемами реализации стандартов.

2.2.4.Организация сетевого взаимодействия и осуществление научно-методической, исследовательской и практической деятельности:

- осуществление сотрудничества с Департаментами, службами, ВУЗами, СУЗами, предприятиями, специалистами, международными и другими организациями по вопросам профессиональной деятельности.

- связь с дошкольными образовательными учреждениями для проведения профессиональных проб и ознакомительных практик слушателей.

- совместное участие в научно-практических конференциях, семинарах, фестивалях, выставках, ярмарках, днях открытых дверей и др.

- разработка и внедрение методик, технологий, средств, форм и методов работы в практику образовательного процесса с участниками образовательных отношений.

- осуществление мониторингов состояния профессиональной деятельности и аттестации молодых педагогов.

- информирование через сайты дошкольных образовательных учреждений, средства массовой информации о достигнутых положительных образовательных и социальных эффектах от внедрения инновационных практик, о перспективах, вопросах и проблемах организации и управления профессиональной деятельности молодых педагогов.

3. УПРАВЛЕНИЕ ЛАБОРАТОРИЕЙ

3.1. Лаборатория создается и ликвидируется приказом Председателя Комитета по управлению образованием.

3.2. Непосредственное руководство работой Лаборатории осуществляет главный специалист Комитета по управлению образованием, назначенный Председателем Комитета по управлению образованием.

3.3.В компетенцию руководителя Лаборатории входит:

- руководство деятельностью Лаборатории.

- разработка планов и отчетов по деятельности Лаборатории.

- обеспечение выполнения программ, проектов и планов деятельности Лаборатории.

- подготовка и проведение заседаний коллектива Лаборатории (1 раз в квартал).

- организация совместно с заместителями заведующих, наставниками молодых педагогов, временными творческими коллективами (рабочими группами) дошкольных образовательных учреждений для эффективного выполнения возложенных задач.

-взаимодействие со структурными подразделениями ГОУ ДПО «ИРО Забайкальского края» для выполнения целей и задач Лаборатории.

-участие в работе совещаний, комиссий, советов, рассматривающих вопросы работы Лаборатории.

3.4. Руководитель Лаборатории выполняет обязанности в соответствии с должностной инструкцией и несет ответственность за качество ведения плановых работ слушателями.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ЛАБОРАТОРИИ

4.1. Лаборатория работает в соответствии с утвержденным планом по образовательным программам повышения квалификации, тематическими научно-методическими планами.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1.Настоящее Положение подлежит пересмотру:

5.1.1.При смене названия, упразднении данной деятельности.

5.1.2.В случаях изменения законодательства и иных нормативно-правовых актов РФ, Забайкальского края, относящихся к организации сетевого взаимодействия.

5.2.Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение оформляются в письменной форме и считаются неотъемлемой частью Положения.

5.3.Настоящее Положение, вносимые в него изменения, утверждаются председателем Комитета по управлению образованием муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район», Забайкальского края.

5.4.Положение вступает в силу с момента его подписания и действует до момента его отмены или замены новым положением.

Актуальность и новизна программы:

Согласно, Указу Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 в части решения задач и достижения стратегических целей по направлению «Образование» был утвержден Национальный проект «Образование» президиумом Совета при президенте РФ (протокол от 03.09.2018 №10). Реализация всех предложенных в нем проектов меняет требования к профессиональной роли учителя и преподавателя. На первый план выходят функции организатора учебной, проектной и исследовательской деятельности и образовательных практик, консультанта, исследователя, руководителя проектов, «навигатора» в образовательной, в том числе цифровой, среде. Между тем, несмотря на существенное укрепление кадрового потенциала системы образования, значительная часть педагогов и руководителей не проявляет инициативы, не обновляет компетенции. Это связано с формальностью и недофинансированием программ повышения квалификации, со слабой практической направленностью подготовки молодых педагогов. Результативность любого проекта в сфере образования зависит от мотивации и компетенций тех, кто обучает или организует образовательную деятельность (в том числе самостоятельную

деятельность школьников и студентов). Поэтому в каждом направлении развития системы образования необходимы не только массовая переподготовка кадров для освоения конкретных новых компетенций, но и специальная поддержка сетевого взаимодействия, лидерских проектов, инноваций и инициатив учителей, воспитателей, преподавателей, образовательных организаций. Об этом сказал Президент РФ: «Нам нужно выстроить открытую, современную систему отбора и подготовки управленческих кадров, директоров школ. От них во многом зависит формирование сильных педагогических коллективов, атмосфера в школе» (Из Послания Президента РФ 1 марта 2018 года).

Все выше сказанное, относится и к системе дошкольного образования.

Современному дошкольному учреждению, активно внедряющему инновационные технологии, требуются педагоги с высоким творческим потенциалом, аналитическими и коммуникативными способностями, умениями самообразовываться и самосовершенствоваться. Сегодня общество ждет творческого, компетентного, способного к инновационной деятельности педагога, который может мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе образования дошкольника и стремится к постоянному совершенствованию своих профессиональных умений.

Курсовая подготовка, проводимая в любых формах, не является достаточным условием для успешности реализации многих инноваций. После прохождения курсов, педагогу необходимо полученные знания и умения планомерно и успешно применять в практической деятельности. Приступая к практической реализации знаний и первичных умений, полученных на курсах, педагог испытывает индивидуальные затруднения, снять которые призвана методическая работа в дошкольном учреждении, разнообразные формы методической поддержки на уровне муниципалитета.

«Молодые профессионалы» - один из федеральных нацпроектов. Задача проекта: модернизация профессионального образования, в том числе с помощью внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ, как на уровне Вузов, так и на рабочем месте.

В связи с этим, продолжена работа Лаборатории молодого педагога «От инициативы – к мастерству: путь к профессиональному успеху» на муниципальном уровне в дистанционном формате. Инициатива (франц. *initiative*, от лат. *initium* — начало) - почин, первый шаг в каком-либо деле, побуждение к началу какого-либо дела; способность к самостоятельным активным действиям.

Инициативность педагогов - необходимый источник саморазвития образовательной системы, профессионального роста самих педагогов. Сегодня инициативность определяется:

- как способность высказывать прогрессивные, творческие идеи в процессе активной деятельности;
- как мера активного участия в ней, способность к оригинальным действиям;
- как побуждение к новым формам деятельности, почин, начинание,

умение, способность и стремление к самостоятельным действиям;

- как сверхнормативная деятельность, чувство нового, находчивость и лёгкость ориентировки, склонность к преобразовательской деятельности и т.д.

Инициативность рассматривается как нравственное качество личности, её свойство, совокупность усилий и действий личности, направленных на претворение в жизнь новаторских предложений, на удовлетворение интересов и потребностей.

В 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 ДОУ муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» это:

- ☐ Педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;
- ☐ Педагоги, имеющие трудовой стаж не более 5 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.

1.1. 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:

1. Оказывать практическую помощь молодым педагогам в период их

- адаптации в дошкольном образовательном учреждении.
2. Обеспечивать непрерывность профессионального образования молодого педагога, повышать его теоретико-методический уровень и квалификацию.
 3. Обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности.
 4. Оказывать помощь в работе с одаренными детьми и детьми с ОВЗ.
 5. Создавать условия для самореализации и саморазвития молодых педагогов.
 6. Создавать условия для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию.

1.2. Планируемые результаты освоения программы

Наставничество предполагает индивидуальные и коллективные формы работы с молодыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДООУ или имеющими трудовой стаж не более 5-ти лет.

С позиции администрации ДООУ наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет ДООУ 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 ДООУ;
- ☐ Передать накопленный наставниками опыт;
- ☐ Регулировать текучесть кадров;
- ☐ Увеличить долю молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 10%;
- ☐ Участие молодых педагогов в форсайт – центрах, клубах, городских педагогических сообществах «Педагог НВ».

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.

1.3. 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 период работы с молодым педагогом и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач. У каждого наставника и молодого педагога свои планы, которые рассчитаны на каждый учебный год.

Организация наставничества включает в себя три этапа.

Первый этап – адаптационный.

Определяются обязанности и права молодого педагога, а также исходный объем его знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества. Процесс повышения профессионализма молодых педагогов строится с учетом следующих факторов: базового образования; личных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т. п.); педагогических потребностей.

Второй этап – основной.

Педагог – наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет молодому педагогу материалы для

самосовершенствования. Соответственно, должен быть разработан индивидуальный план наставничества на определенный период с

конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы, направленный на: знакомство «новичка» с программами, реализуемыми ДООУ и рабочей документацией; педагогическое самообразование и самовоспитание молодого педагога, городских педагогических сообществ «Педагог – НВ»; участие в работе методических объединений, творческих групп; участие в режимных моментах и мероприятиях ДООУ.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещениями и обсуждениями непрерывной образовательной деятельности) имеют инновационные: психологические тренинги, творческие группы, конкурсы, «круглые столы», «мозговой штурм», разработка и презентация моделей образовательной деятельности с детьми. Педагог – наставник может помочь молодому коллеге создать персональный сайт, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки, методические рекомендации и разработки. Следует подчеркнуть взаимовыгодное сотрудничество педагога – наставника и новичка в русле аттестации на педагогическую категорию.

Защита методических разработок молодыми педагогами и Методические сборы молодого педагога и наставника – это основной показатель процесса наставничества в муниципальном районе.

Третий этап – контрольно-оценочный. Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагога. Педагог – наставник не просто передает молодому педагогу необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

2.2. Организационные основы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа заведующего ДООУ. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого педагога на должность.

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

Заведующий ДООУ 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 ДОУ.

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

Замена наставника производится приказом заведующего ДОУ 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 ДОУ 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 заместителя заведующего по воспитательной и методической работе 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 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
- Мастер-классы

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 заместитель заведующего по воспитанию и методической работе, 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 и муниципальной

Лаборатории молодого педагога.

☐ 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.

3. Контроль деятельности молодых педагогов, приложения 5.

Раздел 3

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 персональном 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 (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», 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-molodymi-pedagogami-vdou?ustp=W&ustp=W>.
3. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://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-rol-i-nastavnichestva-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 ДОО 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.

Приложение 2

План мероприятий Программы

Форма проведения	Тема	Основные вопросы содержания	Дата проведения	Ответственный	Наглядность / отчётность
Анкетирование молодого педагога		Выявить уровень притязаний молодого педагога к педагогической деятельности	сентябрь	Старший воспитатель	Анкета / анализ анкет
Педагогический совет №1 «Организационный»		Утверждение списка педагогов – наставников и молодых педагогов	август	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 осуществление 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	до 20 октября	Педагог психолог	- Протокол
		контакта с молодыми педагогами			

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, Зам зав по ВМР	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	зам зав по ВМР	
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? Копилка предложений	Подведение итогов работы Анализ профессиональной компетентности педагогов	До 30 мая	Зам зав по ВМР	Протокол педагогического совета, приказ о решении педагогического совета

№	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Итоговый документ
Организационные мероприятия:				
1	Утверждение Программы на учебный год на Педагогическом совете № 1	сентябрь	Зам зав по ВМР	Протокол № 1 Приказа 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

Примерный План работы с молодым педагогом педагога – наставника

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 городском педагогическом сообществе «Педагог НВ»	Изучение перспективного плана работы педагогического сообщества «Педагог НВ»	Участие в заседаниях, обсуждение вопросов	Повышение уровня профессиональной компетентности
октябрь	Помощь в составлении календарного и карточного планирования	Структура календарного планирования Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно – образовательного процесса	Просветительское занятие	Создание накопительной папки практических материалов по теме
	Индивидуальный план профессионального становления	Педагогическое самообразование Участие в методической работе		

	молодого педагога			
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 персонального сайта	Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио, персонального сайта Оценивание материалов портфолио, персонального сайта	Обучающее занятие, мастер – классы	Выработка рекомендаций
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		

	Итоги первого года наставничества	Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества		
--	-----------------------------------	--	--	--

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: 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
			2020 - 2021	2021 – 2022	
1.	Доля молодых педагогов в общей численности педагогических работников учреждения	3 педагога – 9%	3 педагога – 9%	6 педагогов – 18%	Увеличение доли молодых педагогов в общей численности педагогических работников ежегодно до 9 %
2.	Доля молодых педагогов, участвующих в заседаниях городских педагогических сообществах «Педагог НВ»	100%	100%	100%	100% участие молодых педагогов в заседаниях городских педагогических сообществах «Педагог НВ»
3.	Доля молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию	3 педагога – 9%	3 педагога – 9%	6 педагогов – 18%	Увеличение доли молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию ежегодно до 9%
4.	Доля молодых педагогов, самостоятельно освоивших информационное пространство	3 педагога – 9%	3 педагога – 9%	6 педагогов – 18%	Увеличение доли молодых педагогов, самостоятельно освоивших информационное пространство ежегодно до 9 %
5.	Доля обученных молодых педагогов на курсах повышения квалификации	3 педагога – 9%	3 педагога – 9%	6 педагогов – 18%	Увеличение доли молодых педагогов, обученных на курсах повышения квалификации ежегодно до 9%
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 9%	3 педагога – 9%	3 педагога – 9%	6 педагогов – 18%	Увеличение доли молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня ежегодно до 9%

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 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 педчасках, педсоветах, семинарах	Карта персонального контроля	Зам зав по ВМР Старший воспитатель
4.	Проверки	По плану	Посещение НОД	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, персонального сайта	Старший воспитатель
7.	Педагогическая документация	В течение года	Анализ документации	Анализ планов, тетрадей самообразовании, по подготовке к НОД и др.	Старший воспитатель
8.	Кружковая работа	В течение года	Анализ документации, посещение НОД	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, форсайт – центрах	Карта персонального контроля	Зам зав по ВМР

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

Анкета для начинающих педагогов

Уважаемые педагоги, для организации программы наставничества «Успешный педагог» 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 педагога

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?
-

Индивидуальный профессиональный маршрут молодого педагога
(вариант разработки)

1 этап: Проективное понимание своих целей

Воспитатель делает попытки определиться в своих целях на определенный временной отрезок (например, на учебный год). Он прописывает в таблице 1, в своей индивидуальной психолого-педагогической карте, конкретно, что именно он должен *понять* за это время, чему *научиться* (имеются в виду профессиональные компетентности, а не объем знаний), что *сделать*, чего *достичь*, какие качества он хочет в себе *изменить, улучшить и развить*. Для того, чтобы его размышления не были абстрактными, воспитателю предлагается перечень основных профессиональных компетентностей (всего их шесть), которые, в свою очередь, содержат ряд показателей (компетенций). Воспитатель работает с таблицей-помощницей и вписывает в столбцы напротив своих целей-желаний конкретные показатели профессиональных компетентностей.

Таблица 1.

Я хочу	Содержание моих желаний и целей					
	Компетентность в области личностных качеств	Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности	Компетентность в области мотивации учебной деятельности	Компетентность в области обеспечения информационно й основы деятельности	Компетентность в области разработки программы деятельности и принятия педагогически	Компетентность в области организации учебной деятельности

					х решений	
Понять (углубить, разобраться, осмыслить)						
Научиться (приобрести, знать, уметь)						
Сделать (создать, сотворить. инициировать)						
Изменить (вызвать, адаптировать)						
Улучшить (совершенствовать, систематизировать)						
Развить (модернизировать)						
Достичь (осилить)						

2 этап: Осознание

Список ожидаемых результатов подвергается дополнительному осознанию на предмет: а я действительно этого хочу? Что со мной произойдет, если я этого достигну? Принесет ли это пользу, или, по крайней мере, не навредит ли людям, которые меня окружают? При необходимости проводится коррекция содержания приведенной выше таблицы.

3 этап: Выявление дефицитов компетенций.

При непосредственном участии старшего воспитателя воспитатель составляет перечни компетенций, необходимых для достижения поставленных целей (таблица 2), и затем выделяет из них списки а) уже достаточно у него сформированных и развитых; б) сформированных, но требующих развития; в) практически не сформированных, но необходимых.

Таблица 2.

Перечни необходимых мне компетенций	Уровни			
	общий	достаточно сформированных и развитых	сформированных, но требующих развития	практически не сформированных, но необходимых
Компетентность в области личностных качеств				
Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности				

Компетентность в области мотивации учебной деятельности				
Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности				
Компетентность в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений				

Компетентность в области организации учебной деятельности				

В скобках заметим, что, по нашему мнению, воспитание (самовоспитание), отличается от развития (саморазвития) тем, что в первом случае человек работает над процессом формирования каких-либо качеств, во втором – над их развитием. Исходя из преобладания содержания того или иного списка, педагог может говорить о разработке индивидуальной воспитательной траектории или индивидуальной траектории своего развития (ИВТ и ИТР).

4 этап: Выявление содержания самовоспитания и/или зоны ближайшего развития.

Для каждой из жизненно важной и/или значимой для воспитателя компетенций (из всех списков: «а», «б», «в» - см. 3 этап) им, при помощи и поддержке старшего воспитателя, составляется перечень конкретных задач и заданий, последовательное выполнение которых позволит ему достичь поставленных результатов.

Таблица 3 (берутся из листа самооценки воспитателя).

Перечни необходимых мне компетенций	Что я должен сделать, чтобы у меня сформировались и/или развились эти компетенции	
	Задачи	Задания
Компетентность в области		

ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ: 1.1. Эмпатийность и социорефлексия 1.2. Самоорганизованность 1.3. Общая культура		
---	--	--

И т.д. согласно экспертного листа

5 этап: Планирование.

Сформулированные задания воспитатель распределяет по графам индивидуального плана воспитания и развития, тем самым распределяя время и соизмеряя свои силы на их выполнение. Причем, вначале старший воспитатель предлагает ему распределить названия компетентностей в графах таблицы таким образом, чтобы установленная последовательность (слева – направо) отражало приоритет их ценности для воспитателя или же отметить их цифрами (1, 2,3, и т.д.0 по степени приоритетности.

Таблица 4.

Индивидуальный план воспитания и развития воспитателя

Месяц	Профессиональные компетентности					
	Компетентность в области личностных качеств	Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности	Компетентность в области мотивации учебной деятельности	Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности	Компетентность в области разработки программы деятельности и принятия педагогических	Компетентность в области организации учебной деятельности

					решений	
Сентябрь						

Результаты работы предоставляют педагогу информацию, из которой он делает вывод о преимущественной ориентации ИВТ и ИТР: мы выделяем знаниево-, творчески-, умениево- ориентированные ИОТ, лично- и социально-ориентированные.

6 этап: Разработка ИВТ и/или ИТР.

Непосредственная разработка траектории включает в себя поиск воспитателем людей (как коллег, так и научных руководителей), мест (ДОУ, школа, учреждение дополнительного образования, библиотека, Интернет и т.д.), средств (бумажные или электронные носители и проч.), с помощью которых он сможет выполнить назначенные им самому себе задания. На этом этапе составляется конкретная программа последовательных действий. Приведем ее фрагмент для сферы «Здоровье».

Таблица 5.

Индивидуальная программа воспитания и развития воспитателя (на сентябрь месяц)

Задание	Компетентность в области личностных качеств		
	Кто поможет и поддержит, с кем сотрудничаю	Какие средства привлекаю	Что я делаю

	<i>Дома</i>	<i>В ДОУ</i>	<i>В КУО</i>	<i>Дома</i>	<i>В ДОУ</i>	<i>В КУО</i>	<i>Дома</i>	<i>В ДОУ</i>	<i>В КУО</i>
<i>1.</i>									
<i>2.</i>									
<i>...</i>									

<i>Задание</i>	Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности								
	<i>Кто поможет и поддержит, с кем сотрудничаю</i>			<i>Какие средства привлекаю</i>			<i>Что я делаю</i>		
	<i>Дома</i>	<i>В ДОУ</i>	<i>В КУО</i>	<i>Дома</i>	<i>В ДОУ</i>	<i>В КУО</i>	<i>Дома</i>	<i>В ДОУ</i>	<i>В КУО</i>
<i>1.</i>									
<i>2.</i>									
<i>...</i>									

<i>Задание</i>	Компетентность в области мотивации учебной деятельности
----------------	--

	<i>Кто поможет и поддержит, с кем сотрудничаю</i>			<i>Какие средства привлекаю</i>			<i>Что я делаю</i>		
	<i>Дома</i>	<i>В ДОУ</i>	<i>В КУО</i>	<i>Дома</i>	<i>В ДОУ</i>	<i>В КУО</i>	<i>Дома</i>	<i>В ДОУ</i>	<i>В КУО</i>
1.									
2.									
...									
Задание	Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности								
	<i>Кто поможет и поддержит, с кем сотрудничаю</i>			<i>Какие средства привлекаю</i>			<i>Что я делаю</i>		
	<i>Дома</i>	<i>В ДОУ</i>	<i>В КУО</i>	<i>Дома</i>	<i>В ДОУ</i>	<i>В КУО</i>	<i>Дома</i>	<i>В ДОУ</i>	<i>В КУО</i>
1.									
2.									
...									

Задание	Компетентность в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений								
	<i>Кто поможет и поддержит, с кем сотрудничаю</i>			<i>Какие средства привлекаю</i>			<i>Что я делаю</i>		
	<i>Дома</i>	<i>В ДОУ</i>	<i>В КУО</i>	<i>Дома</i>	<i>В ДОУ</i>	<i>В КУО</i>	<i>Дома</i>	<i>В ДОУ</i>	<i>В КУО</i>
1.									
2.									
...									

Задание	Компетентность в области организации учебной деятельности								
	<i>Кто поможет и поддержит, с кем сотрудничаю</i>			<i>Какие средства привлекаю</i>			<i>Что я делаю</i>		
	<i>Дома</i>	<i>В ДОУ</i>	<i>В КУО</i>	<i>Дома</i>	<i>В ДОУ</i>	<i>В КУО</i>	<i>Дома</i>	<i>В ДОУ</i>	<i>В КУО</i>
1.									
2.									
...									

7 этап: Реализация ИВТ и/или ИТР.

Это этап, как стало понятно из описания 6 этапа, происходит не только в здании ДООУ, но и вне ДООУ.

Для его реализации предлагается алгоритм.

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута педагога в условиях сетевого взаимодействия субъектов инновационной инфраструктуры в сфере образования Краснокаменского района

(в основу положена методика Д. Рензулли):

1. Проведение и анализ результатов диагностик потребностей и затруднений воспитателя, определение направления его деятельности.
2. Определение целей, задач и результатов деятельности, которые должны быть достигнуты по окончании прохождения маршрута.
3. Определение сроков деятельности по тому или иному направлению.
4. Осмысление предложенного содержания деятельности опорных образовательных учреждений, центров распространения инноваций, муниципальных экспериментальных площадок, лабораторий и разработка собственного тематического плана, выбор формы занятий и предоставления результатов.
5. Заполнение матрицы индивидуального образовательного маршрута, где уже отмечены сетевые мероприятия, которые пройдут в течение года.

Матрица - это графическое отражение плана, в котором при помощи условных обозначений указаны все планируемые мероприятия во времени и последовательности их реализации.

Формами традиционных сетевых мероприятий являются:

- Ежегодная августовская конференция, где выступают методисты, освещающая актуальные проблемы образования района;
- Районный профессиональный конкурс культурно-образовательных инициатив;
- Стартовое мероприятие, где методист предъявляет видеоролики образовательных учреждений, которым будет присвоен статус РЭП, МТПЛ, П-И и содержание планируемой деятельности;
- Итоговая методическая конференция «Территория инноваций - территория развития».

6. Дополнение индивидуального образовательного маршрута другими мероприятиями, которые не входят в содержание деятельности субъектов инновационной инфраструктуры, но могут быть использованы для достижения намеченной цели.

7. Определение способов оценки успехов педагога.

8 этап: Рефлексия процесса реализации и степени достижения результатов ИВТ и/или ИТР.

Этот этап может быть прожит как при парном общении воспитателя с коллегами. Со старшим воспитателем, так и при микрогрупповом общении коллег, чьи цели были сходны между собой, а сами воспитатели находятся в дружеских отношениях. Весьма и весьма позитивно зарекомендовал себя на данном этапе график индивидуальных образовательных достижений, ведение воспитателями цветописы настроения, физического состояния.

Что касается традиционного плана самообразования в целом, то он в данном случае действительно будет составлен на основании потребности воспитателя.

Приложение 1 Характеристика компетентностей

Экспертный лист

оценки уровня компетентности деятельности воспитателя

(включая старшего)

_____ (ФИО аттестуемого воспитателя)
_____ (образовательное учреждение)
_____ (имеющаяся квалификационная категория аттестуемого)
_____ (категория, на которую претендует аттестуемый)
_____ (ФИО эксперта и его должность)
_____ (ФИО эксперта и его должность)

1. Компетентность в области личностных качеств						
1.1. Эмпатийность и социорефлексия						
		1	2	3	4	5
1	Все воспитанники безбоязненно обращаются к воспитателю за помощью, столкнувшись с трудностями в решении того или иного вопроса					
2	Умеет смотреть на ситуацию с точки зрения других и достигать взаимопонимания					
3	Умеет поддержать воспитанников и коллег по работе					
4	Умеет находить сильные стороны и перспективы развития для каждого воспитанника					
5	Умеет анализировать причины поступков и поведения воспитанников					
1.2. Самоорганизованность						
		1	2	3	4	5
6	Умеет организовать свою деятельность и деятельность воспитанников для достижения намеченных целей					

7	Рабочее пространство воспитателя хорошо организовано					
8	Конструктивно реагирует на ошибки и трудности, возникающие в процессе реализации педагогической деятельности					
9	Своевременно вносит коррективы в намеченный план занятий в зависимости от сложившейся ситуации					
10	Сохраняет самообладание даже в ситуациях с высокой эмоциональной нагрузкой					
1.3. Общая культура						
		1	2	3	4	5
11	Обладает широким кругозором, легко поддерживает разговоры на различные темы					
12	Поведение и внешний вид воспитателя соответствуют этическим нормам					
13	Осведомлен об основных событиях и изменениях современной социальной жизни					
14	Обладает педагогическим тактом, деликатен в общении					
15	Высказывания воспитателя построены грамотно и доступно для понимания, его отличает высокая культура речи					
2. Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности						
2.1. Умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями воспитанников						
		1	2	3	4	5
16	Умеет обоснованно ставить педагогические цели и задачи					
17	Умеет ставить цели занятия в соответствии с возрастными особенностями обучающихся					
18	Корректирует цели и задачи в зависимости от готовности воспитанников к освоению предлагаемого материала					

19	Умеет ставить цели в соответствии с индивидуальными особенностями воспитанников					
20	Знает и учитывает уровень развития воспитанников при постановке целей и задач					
2.2. Умение перевести тему занятия в педагогическую задачу						
		1	2	3	4	5
21	Умеет формулировать цели и задачи воспитательной деятельности					
22	Умеет конкретизировать цель занятия до комплекса взаимосвязанных задач					
23	Умеет сформулировать критерии достижения целей занятия					
24	Умеет добиться понимания воспитанниками целей и задач занятия					
25	Умеет соотнести результаты воспитания и обучения с поставленными целями					
2.3. Умение вовлечь воспитанников в процесс формулирования целей и задач						
		1	2	3	4	5
26	Умеет вовлечь воспитанников в процесс постановки целей и задач					
27	Обсуждает с воспитанниками программу (план) воспитательной деятельности					
28	Предлагает воспитанникам сформулировать предложения к плану воспитательной работы					
29	Спрашивает, как воспитанники поняли цели и задачи проводимых им занятий					
30	Воспитанники принимают участие в формулировании целей и задач занятий					
3. Компетентность в области мотивации деятельности						

3.1. Умение создавать ситуации успеха для воспитанников					
		1	2	3	4 5
31	Умеет вызвать интерес у воспитанников к занятиям				
32	Отмечает даже самый маленький успех воспитанников				
33	Демонстрирует успехи воспитанников родителям и (или) другим взрослым				
34	Демонстрирует успехи воспитанников другим воспитанникам				
35	Умеет дифференцировать задания так, чтобы воспитанники почувствовали свой успех				
3.2. Умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации воспитанников					
		1	2	3	4 5
36	Создает условия для позитивной мотивации воспитанников				
37	Владеет большим спектром материалов и заданий, способных вызвать интерес воспитанников к различным занятиям				
38	Использует знания об интересах и потребностях воспитанников в педагогической деятельности				
39	Умеет создать доброжелательную атмосферу				
40	Воспитанники удовлетворены образовательной деятельностью, выстраиваемой воспитателем: содержание, методы, результаты и др.				
3.3. Умение создавать условия для роста познавательной мотивации воспитанников					
		1	2	3	4 5

41	Умеет активизировать творческие возможности воспитанников					
42	Демонстрирует практическое применение изучаемого материала					
43	Поощряет любознательность воспитанников					
44	Дает возможность воспитанникам самостоятельно ставить и решать задачи с высокой степенью свободы и ответственности					
45	Создает условия для вовлечения воспитанников в дополнительные формы познавательной и практической деятельности: кружки, секции, студии и др.					
4. Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности						
4.1. Компетентность в методах воспитания и обучения						
		1	2	3	4	5
46	Своевременно вносит коррективы в методы педагогической деятельности в зависимости от сложившейся ситуации					
47	Применяемые воспитателем методы соответствуют поставленным целям и задачам					
48	Применяемые воспитателем методы соответствуют имеющимся условиям					
49	Владеет современными педагогическими методами					
50	Обоснованно использует современные информационно-коммуникативные технологии					
4.2. Компетентность в содержании воспитания и обучения						
		1	2	3	4	5
51	Хорошо знает теорию воспитательной работы					

52	Программа (план) воспитательной работы построена с учетом содержания всей образовательной деятельности воспитанников					
53	При подготовке к занятиям использует разнообразные материалы: книги, медиа-пособия, современные цифровые образовательные ресурсы и др.					
54	В процессе формирования новых знаний и умений опирается на имеющиеся у воспитанников знания и умения					
55	Добивается высоких результатов в воспитательной деятельности					
4.3. Компетентность в субъективных условиях деятельности						
		1	2	3	4	5
56	Ориентируется в социальной ситуации группы, знает и учитывает взаимоотношения воспитанников					
57	Имеет систему работы со сложными воспитанниками					
58	Систематически анализирует уровень развития воспитанников					
59	Имеет набор разнообразных дидактических и методических материалов для различных категорий воспитанников					
60	Подготовленные воспитателем характеристики воспитанников отличаются хорошим знанием их индивидуальных особенностей					
5. Компетентность в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений						
5.1. Умение разработать и реализовать программу (план) воспитательной работы						
		1	2	3	4	5
61	Знает основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам образовательной деятельности					

62	Может провести сравнительный анализ различных программ воспитательной работы, методических и дидактических материалов, выявить их достоинства и недостатки					
63	Обоснованно выбирает материал для осуществления педагогической деятельности					
64	Программа (план) воспитательной работы предполагает решение комплекса обоснованных целей и задач					
65	Программа (план) воспитательной работы составлен с учетом нормативных требований, актуальных задач, интересов обучающихся и др. моментов, повышающих ее обоснованность					
5.2. Умение разработать собственные программные, методические и дидактические материалы						
		1	2	3	4	5
66	Вносит изменения в имеющиеся дидактические и методические материалы с целью достижения высоких результатов					
67	Самостоятельно разработанные воспитателем программные, методические и дидактические материалы отличает высокое качество					
68	Продуктивно работает в составе рабочих групп, разрабатывающих и реализующих образовательные проекты, программы, методические и дидактические материалы					
69	Выступает перед коллегами с информацией о новых программных, методических и дидактических материалах, участвует в конкурсах профессионального мастерства					
70	Проводит обоснование эффективности реализуемой программы (плана) воспитательной работы, новых методических и дидактических материалов					
5.3. Умение принимать решения в педагогических ситуациях						
		1	2	3	4	5

71	Поощряет высказывания и выслушивает мнения воспитанников, даже если они расходятся с его точкой зрения					
72	Коллеги по работе используют предложения воспитателя по разрешению актуальных вопросов					
73	Умеет аргументировать предлагаемые им решения					
74	Умеет пересмотреть свое решение под влиянием ситуации или новых фактов					
75	Учитывает мнение коллег, воспитанников и других участников образовательного процесса при принятии решений					
6. Компетентность в области организации деятельности						
6.1. Умение устанавливать субъект-субъектные отношения						
		1	2	3	4	5
76	Умеет устанавливать отношения сотрудничества с воспитанниками, вести с ними диалог					
77	Умеет разрешать конфликты оптимальным способом					
78	Умеет насыщать общение с воспитанниками положительными эмоциями и чувствами					
79	Умеет выстраивать отношения сотрудничества с коллегами, проявляет себя как член команды при разработке и реализации различных мероприятий, проектов, программ и др.					
80	Умеет создать рабочую атмосферу, поддержать дисциплину					
6.2. Умение организовать учебную деятельность воспитанников						
		1	2	3	4	5
81	Использует методы, побуждающие воспитанников самостоятельно рассуждать					

82	Умеет организовать воспитанников для достижения запланированных результатов					
83	Излагает материал в доступной форме в соответствии с дидактическими принципами					
84	Способствует развитию учебной самостоятельности самоорганизации воспитанников					
85	Умеет организовать воспитанников для поиска необходимой дополнительной информации: книги, компьютерные и медиа-пособия, цифровые образовательные ресурсы и др.					
6.3. Умение реализовать педагогическое оценивание						
		1	2	3	4	5
86	Учитывает возрастные и индивидуальные особенности воспитанников при оценивании					
87	Показывает воспитанникам их достижения и недоработки					
88	Применяет различные методы оценивания воспитанников					
89	Умеет сочетать методы педагогического оценивания, взаимооценки и самооценки воспитанников					
90	Способствует формированию навыков самооценки у воспитанников					

