|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**Целевая Программа**

**по организации наставничества**

**«Поколение NEXT»**

в МАДОУ города Нижневартовска детского сада №15 «Солнышко»



г. Нижневартовск

**Содержание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Паспорт программы | 3 |
| 2 | Введение | **4** |
| 3 | Общая характеристика учреждения | **5** |
| 4 | Характеристика педагогических работников учреждения, согласно данных мониторинга введения ФГОС дошкольного образования  | **5** |
| 5 | Характеристика проблем | **6** |
| 6 | Пояснительная записка | **7** |
| 7 | Цели. Задачи | **7** |
| 8 | Основные принципы Программы | **7** |
| 9 | Этапы и сроки реализации | **9** |
| 10 | Формы и методы работы с молодыми педагогами | **10** |
| 11 | Перечень программных мероприятий | **11** |
| 12 | Механизм реализации программы  | **11** |
| 13 | Оценка ожидаемой эффективности реализации Программы | **12** |
| 14 | Критерии отбора наставников | **13** |
| 15 | **Приложение** | **15** |

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Программы | Целевая программа по организации наставничества в МАДОУ города Нижневартовска ДС №15 «Солнышко» «Поколение NEXT» |
| Основания для разработки Программы | Закон РФ от 29.12.2012 №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»  |
| Исполнитель программы | Педагогический коллектив МАДОУ города Нижневартовска ДС№15«Солнышко» |
| Целевая группа | * Педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;
* Педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3 лет;
* Педагоги, не имеющие квалификационной категории;
* Педагоги, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.
 |
| Составители программы | Зам зав по ВМР Тарасенко О.С. |
| Цель Программы | Модернизация кадрового потенциала образовательного учреждения в соответствии с ФГОС ДО. |
| Задачи Программы | * Обеспечение повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов через прохождение КПК (в объёме не менее 36 часов) не менее 10%;
* Создание условий для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию, не менее чем 10% педагогов;
* Создание условий и обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями не менее чем 10 %;.
* Содействие педагогам в участии конкурсов профессионального мастерства различного уровня;
* Привлечение молодых специалистов к работе в образовательном учреждении не менее чем на 10%, путем участия в городской ярмарке вакансий и тесного взаимодействия с службой занятости населения.
 |
| Ожидаемые конечные результаты | * Профессиональный рост группы педагогов - наставников.
* Овладение новыми ИКТ - технологиями.
* Приобретение опыта работы молодыми педагогами
* Овладение педагогическими технологиями специалистами.
* Методические рекомендации по данному направлению деятельности.
 |
| Срокиреализации программы | 2014 – 2016 г.г. (2 года) |

**Паспорт программы**

**Введение**

"Со мной работали десятки молодых педагогов

Я убедился, что как бы человек успешно

не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив,

а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом,

я сам учился у более старых педагогов…"

А.С. Макаренко

Детский сад сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является его педагогический коллектив.

За последние годы статистика неумолима: педагогический состав дошкольных образовательных учреждений стремительно «стареет». В них работают педагоги с большим стажем работы, для части которых в скором времени будет характерна «усталость от профессии», «эмоциональное выгорание». Отсутствие молодых специалистов с их новыми идеями и знаниями все-таки является отрицательным фактором.

 Если так и дальше будет продолжаться, то в скором времени в детских садах столкнуться с «кадровым голодом» и подрастающее поколение некому будет воспитывать в соответствии с современными требованиями общества.

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

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

И именно поэтому целенаправленно управлять процессом развития личности молодых педагогов должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

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

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

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

В МАДОУ г. Нижневартовска ДС №15 «Солнышко» (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;
* Педагоги, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

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

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

**Общая характеристика учреждения**

|  |
| --- |
| Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нижневартовска детский сад №15 «Солнышко» |
| Сокращенное наименование: | МАДОУ г. Нижневартовска ДС №15 «Солнышко» |
| Тип образовательного учреждения: | Дошкольное образовательное учреждение |
| Категория образовательного учреждения: | Вторая |
| Юридический адрес: | Россия, Ханты – Мансийский автономный округ-Югра, Тюменская область, г. Нижневартовск, Проспект Победы дом 23а |
| Фактический адрес: | Россия, Ханты – Мансийский автономный округ-ЮграТюменская область, г. Нижневартовск, Проспект Победы дом 23а |
| Учредитель: | Департамент муниципальной собственности и земельных ресурсов администрации города Нижневартовска |
| Устав: | Утвержден департаментом муниципальной собственности и земельных ресурсов администрации города Нижневартовска Приказ №1277/36-п от 08.08.2014. |
| Лицензия: | Серия 86ЛО1 №0000890 Регистрационный номер 1684от 02.10.2014  |
| Контактные телефоны: 8(3466)49-04-39; 8(3466) 67-20-80Факс: 8(3466) 67-20-80E-mail: mbdoy15@rambler.ru. |

**Характеристика педагогических работников учреждения, согласно данных мониторинга введения ФГОС дошкольного образования**

В Учреждении по штатному расписанию на 2014 – 2015 учебный год определено 35,75 штатных единиц педагогических работников. Количественный и качественный состав педагогических работников учреждения представлен в таблице 1.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование показателя | Значение |
| общее количество педагогических работников (человек) | 32 |
| в том числе, воспитателей | 24 |
| музыкальных работников | 2 |
| физкультурных работников | 1 |
| педагогов-психологов | 1 |
| социальных педагогов | 0 |
| педагогов дополнительного образования (в том числе специалисты по изобразительному искусству, инструкторы по плаванию) | 0 |
| логопедов, дефектологов | 2 |
| старших воспитателей, методистов | 2 |
| прочие специализированные педагоги | 0 |
| общее количество учебно-вспомогательных работников (младшие воспитатели, помощники воспитателей) | 15 |
| количество учебно-вспомогательных работников, квалификация которых соответствует требованиям раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" ЕКС | 32 |
| количество педагогических работников, обладающих компетенциями, прописанными в п. 3.2.5. ФГОС ДО | 14 |
| количество педагогических работников, имеющих дошкольное педагогическое образование | 4 |
| в том числе, высшее | 10 |
| среднее профессиональное | 8 |
| количество педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию | 21 |
| количество педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию | 4 |
| количество педагогических работников, имеющих стаж педагогической деятельности менее 5 лет | 8 |
| количество педагогических работников, имеющих стаж педагогической деятельности от 5 до 10 лет | 20 |
| количество педагогических работников, имеющих стаж педагогической деятельности более 10 лет | 8 |
| количество педагогических работников в возрасте до 30 лет | 15 |
| количество педагогических работников в возрасте от 30 до 50 лет | 8 |
| количество педагогических работников в возрасте более 50 лет | 11 |
| количество педагогических работников, имеющих квалификацию для проведения коррекционной работы с детьми с ОВЗ и (или) инвалидами | 24 |
| количество педагогических работников, владеющих компьютерными технологиями, включая использование и создание собственных электронных образовательных ресурсов | 32 |

Согласно данных таблицы, в учреждении работают 10 молодых педагогов. Из них:

* Педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении – 4 педагога;
* Педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3 лет – 4 педагога;
* Педагоги, не имеющие квалификационной категории – 6 педагогов;
* Педагоги, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе – 2 педагога.

**Характеристика проблем**

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

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

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

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

 Также решением может стать:

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

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

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

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

**Пояснительная записка.**

Целевая программа по организации наставничества в МАДОУ города Нижневартовска ДС №15 «Солнышко» «Поколение NEXT»(далее по тексту Программа) направлена на обеспечение профессионального роста молодых педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

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

**Задачи Программы:**

* Обеспечение повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов через прохождение КПК (в объёме не менее 36 часов) не менее 10%;
* Создание условий для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию, не менее чем 10% педагогов;
* Создание условий и обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями не менее чем 10 %;.
* Содействие педагогам в участии конкурсов профессионального мастерства различного уровня;
* Привлечение молодых специалистов к работе в образовательном учреждении не менее чем на 10%, путем участия в городской ярмарке вакансий и тесного взаимодействия с службой занятости населения.

|  |
| --- |
| *Ожидаемые конечные результаты* |
| *Целевые показатели* | *Индикаторы ожидаемого результата* |
| Соответствие кадровых ресурсов учреждения требованиям реализуемых образовательных программ ФГОС ДО. | * Доля молодых педагогов в общей численности педагогических работников учреждения – 15%
 |
| * Доля молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию – не менее 10%
 |
| * Доля молодых педагогов освоивших дополнительные профессиональные образовательные программы профессиональной переподготовки или повышение квалификации (в объёме не менее 36 часов) не менее 10%
 |
| * Доля молодых педагогов самостоятельно освоивших информационное пространство не менее чем 10 %.
 |
| * Доля обученных молодых педагогов на компьютерных курсах – не менее 10% 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 20%
 |
| * Результативное участие молодых педагогов не менее чем в 10 конкурсах профессионального мастерства различного уровня.
 |

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

**Основные задачи работы педагога-наставника:**

* Обеспечить  наиболее лёгкую адаптацию молодых педагогов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;
* Использовать  эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
* Планирование  карьеры  молодых педагогов;
* Приобщать молодых педагогов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять  вокруг традиций Учреждения.

**Основные принципы Программы**

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

Наставничество в Учреждении можно представить в виде схемы:

**АДМИНИСТРАЦИЯУЧРЕЖДЕНИЯ**

**СОВЕТ ПЕДАГОГОВ - НАСТАВНИКОВ**

**МОЛОДЫЕ ПЕДАГОГИ**

**ПЕДАГОГИ - НАСТАВНИКИ**

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ**

**СЛУЖБА**

**Сроки и этапы реализации Программы**

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

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы работы | Формат деятельности по сопровождению |
| Первый этап сопровождения «Руководство процессом» (сентябрь – декабрь) 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 «Творческий поиск» (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 «Руководство качеством» (сентябрь - май) 2015 – 2016г.г. |
| Диагностический  | Результативность сопровождения по развитию компетентности педагога |
| Деятельностный | Совершенствование квалификационных требований с учётом современных требований к качеству услуг. |

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

На втором этап 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:

**І 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.

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

*Содержание работы:*

* Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.
* 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.

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

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

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. 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**

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

-   уровень  базового образования, теоретическая подготовленность;

-   индивидуальных особенностей.

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

- имеют ли практический опыт с детьми;

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов, используются разные формы и методы работы.

*Формы и методы работы с молодыми педагогами*

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |

**Перечень программных мероприятий**

Мероприятия, направленные на решение задач Программы, с указанием сроков, необходимых для их реализации, приведены в таблице 1 приложения 1. План мероприятий приведён в таблице 2. Приложения 2.

Примерный План работы с молодым педагогом педагога – наставникана учебный год представлен в таблице 3. Приложения 3.

**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 |
| 3 | Размещение информации на сайте (информирование общественности)  | сентябрь | Ответственный за работу сайта  | Информация на сайте |
| Мероприятия по реализации программы: |
| 1 | Контроль: визуальный открытые просмотры деятельности, режимных моментов | В течение года (план работы учреждения на учебный год) | Заведующий Зам зав по ВМР | Бланки контроля, справкиПротоколы 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 |

**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).

**Критерии отбора наставников**

|  |  |
| --- | --- |
| **Квалификация сотрудника** | Педагог первой или высшей квалификационной категории.  |
| **Показатели результативности** | Стабильно высокие результаты образовательной деятельности – 100% усвоения детьми программного материала;отсутствие жалоб от родителей (законных представителей)обеспечение уровня подготовки воспитанников, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. |
| **Профессиональные знания и навыки** | Умение эффективно налаживать взаимоотношения со всеми участниками образовательного процессаДолжен иметь Доскональные знания:Приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации; законов и иных нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенции о правах ребенка; Педагогики и психологии; психологии отношений,Индивидуальных и возрастных особенностей детей, возрастной физиологии, методов и форм мониторинга деятельности воспитанников;педагогической этики; теории и методики воспитательной работы, организации свободного времени воспитанников; методами управления образовательными системами;современных педагогических технологий продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методов убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе;технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основ экологии, экономики, социологии; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; |
| **Профессионально важные качества личности** | умение обучать другихумение слушатьумение говорить (грамотная речь)аккуратность, дисциплинированностьответственностьориентация на результаткомандный стиль работы |
| **Личные мотивы к наставничеству** | потребность в приобретении опыта управления людьми желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам)потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации |

*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 удается 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.

**Приложение**

**Приложение 1.**

*Таблица 1***. Основные направления Программы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Направления Программы** | **Год реализации** | **Исполнители** | **Ожидаемые результаты**  |
| 1.1. | * Создание условий для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию, не менее чем 10% педагогов
 | 2014 – 20152015 - 2016 | Зам зав по ВМРСтарший воспитатель | Соответствие кадровых ресурсов учреждения требованиям реализуемых образовательных программ ФГОС ДО. |
| 1.2. | * Обеспечение повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов через прохождение КПК (в объёме не менее 36 часов) не менее 10%;
 | 2014 – 20152015 - 2016 | Зам зав по ВМР |
| 1.3. | * Создание условий и обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями не менее чем 10 %.
 | 2014 – 20152015 - 2016 | Молодые педагоги |
| 1.4. | * Содействие педагогам в участии конкурсов профессионального мастерства различного уровня
 | 2014 – 20152015 - 2016 | Зам зав по ВМРПедагоги - наставники |
| 1.5. | * Привлечение молодых специалистов к работе в образовательном учреждении не менее чем на 10%, путем участия в городской ярмарке вакансий и тесного взаимодействия с службой занятости населения.
 | 2014 – 20152015 - 2016 | Зам зав по ВМР |

**Приложение 2.**

*Таблица 2***. План мероприятий Программы**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Форма проведения** | **Тема** | **Основные вопросы** **содержания** | **Дата****проведения** | **Ответственный** | **Наглядность / отчётность** |
| Анкетирование молодого педагога | * Выявить уровень притязаний молодого педагога к педагогической деятельности.
 | До 01 сентября | Старший воспитатель | Анкета / анализ анкет |
| Педагогический совет №1 «Организационный» | * Утверждение списка педагогов – наставников и молодых педагогов
 | До 05 сентября | 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:* Нового Федерального "Закона об образовании в Российской Федерации" №273 – Ф 3 от 21 декабря 2012г.
* СанПиН 2.4.1.3049-13 от 30 июля 2013г.
* «Порядок организации и осуществление образовательной деятельности по основной образовательной программе» от 30 августа 2013г. №1014
* ФГОС дошкольного образования
 | До 01 октября | Зам зав 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 | КонсультацияПротокол |
| 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 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 | * 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 воспитательПедагог – 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 |

**Приложение 3.**

*Таблица 3.***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 поведенияи общения воспитателяв 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 бланкахСоздание 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 развитие» НОД Развитие словарного запаса дошкольника. | Открытое мероприятие молодого воспитателя | Использование в работе полученных знаний  | До 05 февраля | Старший воспитательПедагог – наставник | Анализ проведения НОД |
|  «Развитие творческих способностей детей в разных видах деятельности» | Консультация | Применение полученных знаний в работе  | До 15 февраля | Педагог – наставник |  |
| Праздничная открытка на23 февраля,8 марта. | Изготовление 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 MicrosoftPowerPoint | До 01 апреля | Педагог – наставник |  |
| Проведение досуговых мероприятий Масленица  | Участие в праздновании Масленицы в д/саду | Приобщение к русским народным традициям | До 01 мая | Старший воспитатель | Анализ проведения |

**Приложение 4.**

*Таблица 4.***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** |
|  | Доля молодых педагогов в общей численности педагогических работников учреждения  | 2 педагога – 7,1% | 3 педагога – 10% | 3 педагога – 10% | Увеличение доли молодых педагогов в общей численности педагогических работников ежегодно до 10 % |
|  | Доля молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию  | 2 педагога – 7,1% | 3 педагога – 10% | 3 педагога – 10% | Увеличение доли молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию ежегодно до 10% |
|  | Доля молодых педагогов освоивших дополнительные профессиональные образовательные программы профессиональной переподготовки или повышение квалификации (в объёме не менее 36 часов)  | 6 педагогов –21% | 3 педагога – 10% | 3 педагога – 10% | Увеличение доли молодых педагогов, освоивших дополнительные профессиональные образовательные программы профессиональной переподготовки или повышение квалификации (в объёме не менее 36 часов) ежегодно до 10% |
|  | Доля молодых педагогов самостоятельно освоивших информационное пространство  | 2 педагога – 7,1% | 3 педагога – 10% | 3 педагога – 10% | Увеличение доли молодых педагогов, самостоятельно освоивших информационное пространство ежегодно до 10 % |
|  | 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%  |
|  | 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 |
|  | 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)
 |
|  | 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%
 |