

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Богандинская средняя общеобразовательная школа № 1
Тюменского муниципального района

ПРИНЯТО

Педагогическим Советом
МАОУ Богандинской СОШ № 1
Протокол от 31.08.2021 № 1



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ Богандинской СОШ
№1

И. С. Маслова
Приказ № 55-ОД от 01.09.2021

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»
МАОУ БОГАНДИНСКОЙ СОШ № 1
(СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ)**

п. Богандинский, 2022 г.

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ПРОГРАММЫ

1. Полное название программы: Программа Школа молодого педагога
2. Авторы программы: руководитель СП –Киселева А.Л., педагог-психолог- Семенова Л.В.
3. Территория: Богандинское муниципальное образование Тюменский район, п.Богандинский
4. Название проводящей организации: Муниципальное автономное образовательное учреждение Богандинская средняя общеобразовательная школа №1(структурное подразделение)
5. Адрес организации; п.Богандинский, ул.Юбилейная 5.
6. Телефон. Факс: 3452720775
7. Цель программы: Помочь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах методики организации учебно-воспитательного процесса. организации работы с родителями и умения ораторствовать
8. Форма проведения: Групповые занятия
9. Направленность программы: практико— информационная
- 10.Программа разработана: 2021год
- 11.Сроки реализации программы; 3 года
- 12.Официальный язык программы: Русский
- 13.География участников: педагоги СП МАОУ Богандинская СОШ №1.

Анотация:

Дошкольные образовательные учреждения. работающие с детьми дошкольного возраста, обязаны создать условия для развития личности ребенка, Одно из таких условий - подбор кадров.

Молодые педагоги, только окончившие учебные заведения, знающие прекрасно теорию, сталкиваются с тем, что трудно написать рабочую программу. комплексно — тематический план, испытывают затруднения в подборе интеграции образовательных областей при организации образовательной деятельности, вызывает сложность мри организации совместной работы с детьми, как правильно найти точки взаимодействия с родителями, А ведь со стороны родителей к ДОУ, к образованию ребенка предъявляются определенные требования.

Поэтому целенаправленно управлять процессом развития личности 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.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов, используются разные формы работы:

- консультации,

- семинары,
- лектории,
- конференции,
- педагогические Советы
- педагогические чтения и т.д

Организация этих форм работы предполагает фронтальный подход к обсуждаемой проблеме. Часто вопросы, которые выносятся на методические мероприятия, ориентированы на подготовленного педагога, умеющего определять конкретные задачи воспитания с учетом возрастных и индивидуальных особенностей детей, уровня воспитанности коллектива и отдельных детей.

В связи с этим на базе СП МАОУ Богандинской СОШ №1 в 2021 учебном году была организована Школа молодого педагога. Данная форма преследует цель - помочь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах методики организации воспитательно-образовательного процесса.

В профессиональное объединение включаются молодые педагоги:

- Стаж работы, которых не превышает пяти лет, а также педагоги вновь прибывшие в СП
- Испытывают потребность в непрерывном самообразовании росте профессиональной компетентности;
- Хотят научиться решать профессиональные задачи в УСЛОВИЯХ профессиональной деятельности;
- Хотят научиться строить взаимодействие со всеми субъектами воспитательно-образовательного процесса;
- Стремятся научиться проектированию и организации процесса самообразования воспитателя.
- Вся работа Школы молодого педагога регламентируется приказом, утвержденным директором МАОУ Богандинской СОШ №1 и организуется с целью повышения теоретического уровня, роста профессионального мастерства начинающих воспитателей. обобщения и распространения передового педагогического опыта,
- В учебно-тематическом плане раскрываются основные темы, формы организации занятий, ответственные за их организацию и проведение.

ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

"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

Пояснительная записка

Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе.

Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

В настоящее время в условиях модернизации, усложнения профессионально-педагогической деятельности, перехода дошкольного образовательного учреждения на новые условия функционирования и развития очень актуальной стала проблема повышения профессионально-педагогической квалификации кадров.

Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты. У молодого педагога могут появляться сомнения в собственной профессиональной и в личностной несостоятельности. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. А также педагогические работники, реализующие Программу, должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условия развития детей [ФГОС п. 3.2.5].

В нашем педагогическом коллективе используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов,

что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. К каждому молодому специалисту прикреплен наставник из числа опытных педагогов.

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно - оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Однако есть ограниченные помехи и риски. Следует помнить, что организация деятельности по методическому сопровождению педагогов предполагает наличие таких рисков, как

- дополнительная нагрузка на сотрудников,
- эмоциональное выгорание педагогов – стажистов,
- увольнение молодых специалистов по разным субъективным причинам.

Анализ возможностей предотвращения возникновения данных рисков указал на актуальность разработки мероприятий (тематического плана) психологического сопровождения педагогического коллектива, что также является неотъемлемым условием эффективного внедрения ФГОС ДО.

Цель программы:

Помочь воспитателям освоить основы дошкольной педагогики и психологии, раскрыть основные закономерности развития, воспитания и обучения ребенка - дошкольника, а также помочь в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса.

Для реализации цели поставлены задачи:

- способствовать успешной адаптации молодого педагога в педагогической деятельности;
- формировать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса;

- совершенствовать качество воспитательно-образовательного процесса путём повышения профессионального мастерства молодых специалистов;
- способствовать повышению у педагогов уровня развития коммуникативных умений посредством практических упражнений;
- предоставить возможность педагогам провести самооценку коммуникативных способностей;
- мотивировать педагогов на развитие и совершенствование своих коммуникативных умений;
- обучить навыкам преодоления ситуаций профессионального стресса.

Прогнозируемые результаты

По итогам данной работы воспитатели приобретут ряд профессиональных умений:

аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оцениваем данные требования;

умения применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком; умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;

умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка: прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;

умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно-организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;

умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с ребенком и др.

Воспитатели приобретут умение общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей, Роль практических занятий особенно значима в связи с тем, что воспитатели будут подготовлены к работе с ребенком в дошкольном учреждении с учетом современных требований образовательно-воспитательного процесса.

В ходе реализации программы предполагается проведение анкетирования с целью определения эффективности используемых методов работы: бесед с целью выявления степени усвоенности.

Таким образом, реализация программы позволит получить воспитателям, недавно окончившим учебные заведения овладеть основами педагогического мастерства, смогут реализовать себя полнее в профессии и быть уверенными в завтрашнем дне.

Работа по программе Школа молодого педагога рассчитана на три года, в связи с чем, разрабатываются методические темы на каждый год.

ПЕРВЫЙ ГОД ОБУЧЕНИЯ:

«Молодой специалист - ребенок» обеспечение молодого специалиста знаниями, умениями. навыками необходимыми для выстраивания личностно-ориентированного взаимодействия с детьми; разработка организационно-методических рекомендаций по оптимизации образовательного процесса, условий обучения и воспитания детей дошкольного возраста.

ВТОРОЙ ГОД ОБУЧЕНИЯ:

«Молодой специалист — родители» — обеспечение молодого специалиста знаниями. умениями. навыками: необходимыми для выстраивания конструктивного и бесконфликтного взаимодействия с родителями,

ТРЕТИЙ ГОД ОБУЧЕНИЯ:

«Молодой специалист- коллега» обеспечение молодого специалиста необходимыми знаниями. умениями, навыками. которые обеспечат прохождение адаптации молодого специалиста в профессии в легкой степени; обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками успешного взаимодействия в коллективе.

Учебно — тематический план работы ШКОЛЫ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

В учебно-тематическом плане раскрываются основные темы, формы организаций занятий, ответственные за их организацию и проведение, Занятия школы комплексные и включают в себя многообразие практических и теоретических форм и методов работы с начинающими педагогами: Лекции (выступления педагогов, узких специалистов. Психологические игры, способствующие сплочению, раскрепощению. раскрытию личных возможностей и способностей участников ШМП.

1. Консультации;
2. Диспуты, дискуссии, беседы;
3. Педагогические доклады (с освещением педагогического опыта);
4. Анкетирование;
5. Тестирование — оценка участниками различных сторон своей деятельности и личных качеств;
6. Изучение схем, графиков, таблиц;
7. Выставки представленных материалов: литературы, пособий, игр, детских работ, разработок;
8. Фотовыставки;
10. Просмотры открытых мероприятий (совместной деятельности, занятий.
11. режимных моментов и где)
12. Индивидуальный или коллективный анализ этих мероприятий;

13. Просмотр и анализ видеоматериалов. презентаций:

14. Видеоконсультации;

15. Викторины;

16. Физкультурные, музыкальные. игровые. релаксационные паузы;

Каждое из занятий имеет свою структуру:

1 часть: организационная

Цель: введение в тему. создание общего положительного эмоционального фона. ощущения психологической готовности к взаимодействию:

- сообщение темы и плана предстоящего заседания;
- игра с педагогами социально-эмоционального содержания;
- представление материалов, наработанных членами творческой группы:
- диагностическая деятельность (анкетирование, тестирование, направленных на выявление затруднений или на выявление степени сформированности тех или иных качеств).

2 часть: основная

Цель: совершенствование профессиональных умений взаимодействию со всеми участниками педагогического процесса

- наблюдение и анализ педагогического процесса, условий по теме
- теоретический обзор рассматриваемого вопроса через использование интерактивных методов обучения педагогических кадров

3 часть: заключительная

Цель: подведение итогов заседания профессионального объединения. мотивация участников к самообразованию:

- оценка деятельности профессионального объединения, выработка решений и рекомендаций.

Такое построение работы профессионального объединения способствует формированию оптимального педагогического общения начинающего специалиста с членами педагогического коллектива, с детьми и их родителями, включает эффективные условия для успешного профессионального становления молодого педагога:

1. Вовлечение молодого специалиста в активное профессиональное сотрудничество с членами педагогического коллектива.
2. Вооружение молодого педагога опытом профессионального сотрудничества.
3. Создание «оптимистически гуманной атмосферы» для педагогической деятельности молодого педагога.

В результате планируется наработать практический материал в виде: консультаций, анкет, рекомендаций, памяток, конспектов образовательной деятельности, презентаций

Таким образом, работа профессионального объединения будет способствовать развитию интереса к профессии. активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности молодого специалиста.

Планируемый результат после окончания первого года обучения;

Знания :

- педагогическая оценка в её современной модификации;
- создание ситуации успеха

Умения:

- грамотно предъявлять требования ребенку и давать педагогическую оценку в контексте личностно-ориентированного подхода.

Прогнозируемый результат после окончания второго года обучения

Знания:

- нетрадиционные формы взаимодействия педагога с родителями;
- пути решения конфликтных ситуаций с родителями;
- стили воспитания в семье.

Умения:

- находить пути решения проблем во взаимоотношениях с родителями;
- строить беседу с родителями;
- разрабатывать конспекты проведения мероприятий с семьёй.

Прогнозируемый результат после окончания третьего года обучения.

Знания

- этапы адаптации молодого специалиста;
- ступени профессионального мастерства;
- имидж педагога;
- общение и виды общения;
- речевая культура воспитателя;
- понятие стресса;
- пути преодоления стрессовых ситуаций.

Умения:

- организация работы по самопознанию и раскрытию своих внутренних ресурсов;
- планирование работы по самообразованию;
- тактичное ведение диалога и навыков работы в команде;
- умение анализировать события с различных точек зрения, видеть одно и то же явление с разных сторон;
- преодолевать утомление и избегать стрессовых ситуаций.

Тематический план
воспитателя-наставника по педагогическому просвещению
молодого педагога

Месяц	Содержание работы	Формы и методы работы
Сентябрь	Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения.	Изучение документов: Закона об образовании; - Конвенция о правах ребенка; - Устав
	Организация утреннего приёма детей (взаимодействие с родителями)	Просмотр молодым специалистом режимных моментов. Методические рекомендации.
	Помощь в планировании образовательного процесса в детском саду.	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы
	Мониторинг детского развития.	Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.
	Организация развивающей предметно - пространственной среды в группе	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Методические рекомендации.
Октябрь	Организация и проведение приёма пищи в группе	Консультации. Подбор литературы.
	Формы взаимодействия с семьёй: родительские собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке.
	Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания).	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, методические рекомендации.
	Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников. Организация и методика проведения сюжетно-ролевых, режиссёрских, дидактических игр.	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, методические рекомендации.
	Изучение нормативных документов, ФГОС	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества. Консультация «Корректировка Основной образовательной программы дошкольной образовательной организации в соответствии с ФГОС дошкольного образования»

Ноябрь	Составление конспектов НОД	Методические рекомендации по составлению плана конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход).
	Методика проведения праздников в детском саду.	Участие в подготовке к осеннему празднику, выставке – ярмарке «Дары осени», просмотр мероприятия, обсуждение.
	Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья	Методические рекомендации по организации физкультурных - оздоровительных мероприятий (прогулка, зарядка, гимнастика, закаливающие мероприятия), подбор литературы.
	Открытый просмотр и анализ непосредственно - образовательной деятельности в младших группах. Соблюдение методики проведения образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста.	Анализ работы. Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности.
	Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	Анализ работы. Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.
Декабрь	Методика подготовки и проведения продуктивной деятельности дошкольника.	Методические рекомендации.
	Формы взаимодействия с семьей: консультации, досуги, дни открытых дверей	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.
	Инструкции, используемые в работе воспитателя.	Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения.
	Организация и методика проведения новогоднего праздника в детском саду.	Консультация и помощь при оформлении костюмов, пособий. Участие в подготовке к новомуднему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.
Январь	Открытый просмотр приёма пищи, организованного молодым специалистом.	Анализ работы.
	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста	Помощь и контроль в заполнении текущей документации
	Взаимодействие воспитателей со специалистами ДОО	Методические рекомендации, совместное обсуждение.

	(музыкальным руководителем, инструктором по физической культуре) в процессе образовательной деятельности	
	Индивидуальное сопровождение ребенка.	Совместное обсуждение особенностей характера, поведения и развития каждого ребенка и методов их корректирования.
	Знакомство со здоровьесберегающими технологиями. Показ молодым специалистом закаливающих процедур.	Обсуждение темы, составление плана, помощь в подготовке и проведении молодым специалистом закаливающих процедур.
	Повышение профессионального мастерства	Участие в работе педсовета, советы по подготовке материалов к педсовету.
Февраль	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ	Методические рекомендации и советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях.
	Взаимодействие воспитателей со специалистами ДОО (учителем – логопедом, педагогом - психологом) в процессе образовательной деятельности	Методические рекомендации
	Речевое развитие детей	Методические рекомендации по созданию картотеки речевых игр. Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры).
	Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.	Организовать праздник ко Дню Защитника Отечества, совместно обсудить план, помощь в проведении.
	Оздоровление детей в процессе режимных моментов (утренняя, корригирующая, пальчиковая, дыхательная гимнастика)	Методические рекомендации
Март	Использование различных технологий в образовательной деятельности детей.	Консультация, советы по целесообразности их использования.
	Открытый просмотр проведения молодым специалистом занятия по познавательному развитию	Анализ работы
	Проектная деятельность дошкольников.	Совместное планирование проекта, помощь в его осуществлении.

Апрель	День открытых дверей	Помощь в организации мероприятия, последующее обсуждение положительных моментов, неудач.
	Использование схем, мнемотаблиц, моделей в работе с детьми.	Консультация, изготовление материала (схем, моделей и т.д.) молодым специалистом.
	Оформление и ведение документации в группе.	Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы.
	Виды прогулок. Организация прогулки.	Методические рекомендации, совместное обсуждение.
Май	Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления.
	Открытый просмотр проведения молодым специалистом прогулки с детьми старшей группы	Анализ работы.
	Подготовка к летней - оздоровительной компании.	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка.
	Подведение итогов, анализ работы.	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.

2 год

Вопросы для обсуждения	Форма и дата проведения	Результат
Выбор темы самообразования, составление портфолио, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование сентябрь	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио
Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль октябрь	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности
Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Консультирование ноябрь	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.
Создание развивающей предметно-пространственной среды	Консультирование декабрь	Выработка рекомендаций
Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование январь	Выработка рекомендаций
Освоение современных педагогических технологий	Консультирование февраль	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
Подготовка к летне-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 апрель	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы

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

3 год

<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма и дата проведения</i>	<i>Результат</i>
Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль сентябрь	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности
Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам. октябрь	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
Подготовка к прохождению аттестации на первую квалификационную категорию	Консультирование ноябрь	Выработка рекомендаций
Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий. декабрь	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.

Создание предметно-пространственной развивающей среды на будущий учебный год	Консультирование январь	Выработка рекомендаций
Использование настольных игр в работе с детьми	Консультирование февраль	Изготовление настольно-дидактических игр молодым педагогом. Создание картотеки.
Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД март	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.
Подготовка к летне-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 апрель	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы
Диссеминация педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта. май	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.

Анкета для педагога наставника

для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Анкеты для молодого педагога

Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? _____

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы
- в составлении перспективного планирования
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) _____

- в проведении организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____

- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с воспитанниками
- в общении с родителями воспитанников
- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)

- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников

- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
-

другое

(допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
- оценка достижений воспитанников, динамики развития
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
- другое (допишите) _____

Анкета для молодого педагога

для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
-

другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
-

другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
-

другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
-

другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
-

другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период _____

Памятка для молодых специалистов
"Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ"

Старайтесь:

- Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
- Растить профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.
- Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.
- Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.
- Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.
- Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.
- Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.
- Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты – в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.
- Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

Помните:

- "Терпение – дар Неба". Обладающий терпением, не унижится до раздражения.
- Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.
- Великая миссия женщины – нести в мир любовь, красоту и гармонию.
- Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.
- Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.
- Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.
- Не скупитесь на похвалу.
- Не создавайте конфликтных ситуаций.
- Следите за внешностью и поведением.
- Ваше отношение к работе, людям, предметам – образец для подражания.

Воспитывая детей, стремитесь:

- Любить ребенка таким, каков он есть.
- Уважать в каждом ребенке личность.
- Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.
- Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
- Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.
- Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.
- Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

В детском саду запрещается:

- Кричать и наказывать детей.
- Выставляя проступки детей на всеобщее обозрение.
- Приходить к детям с плохим настроением.
- Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.
- Оставлять детей одних.
- Унижать ребенка

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			

4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____.

Положение о система наставничества педагогических работников СП МАОУ Богандинской СОШ № 1

1. Общие положения.

1.1. Дошкольное наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами и воспитателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или со специалистами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

1.2. Наставничество в СП МАОУ Богандинской СОШ №1 предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного воспитателя по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения.

1.3. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

1.4. Действие настоящего положения распространяется на педагогов и специалистов учреждения.

1.5. Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.

1.6. Срок данного положения не ограничен. Действует до принятия нового.

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Цель наставничества в СП МАОУ Богандинской СОШ №1 – оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении; формирование в МАДОУ кадрового ядра.

2.2. Задачи наставничества:

привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДОУ;

- ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в МАДОУ;
- организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам: в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса;
- проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;
- формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;

- формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения;
- формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

3. Организационные основы наставничества.

3.1. Наставничество в СП МАОУ Богандинской СОШ №1 организуется на основании приказа руководителя.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет руководитель СП

3.3. Руководитель СП выбирает наставника из наиболее подготовленных специалистов, воспитателей по следующим критериям:

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

3.4. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

3.5. Кандидатуры наставников утверждаются на педагогическом совете СП.

3.6. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации Педагогического Совета, приказом руководителя СП с указанием срока наставничества (не менее одного года).

3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников СП:

- воспитателей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в СП- специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;
- воспитателей, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- воспитателей, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности в определенной группе (по определенной тематике).

3.8. Замена наставника производится приказом руководителя СП в случаях:

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

3.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

3.10. Для мотивации к работе наставнику устанавливается надбавка к заработной плате из стимулирующего фонда в соответствии с Положением.

3.11. По инициативе наставников может быть создан орган общественного самоуправления – Совет наставников.

4. Содержание наставничества.

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2. Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого специалиста;
- отношение молодого специалиста к проведению образовательной деятельности, коллективу СП, воспитанникам и их родителям; его увлечения, наклонности.

4.3. Вводить в должность.

4.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательной деятельности, мероприятий.

4.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

4.6. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения непосредственно образовательной деятельности, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

4.7. Развивать положительные качества молодого специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в СП, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.9. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

4.10. Педагог-наставник:

содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

- Оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

5. Права наставника.

5.1. Подключать с согласия руководителя СП других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого специалиста.

6.1. Изучать Закон РФ "Об образовании", нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы ОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.

6.2. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.3. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6.4. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.5. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и заместителем заведующего.

7. Права молодого специалиста.

7.1. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

7.2. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.4. Посещать методические мероприятия, связанные с педагогической деятельностью.

7.6. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

8. Руководство работой наставника.

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на руководителя СП.

8.2. Руководитель СП обязан:

- представить назначенного молодого специалиста воспитателям МАДОУ, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;
- посетить отдельные занятия и мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ДОУ;
- определить меры поощрения наставников.

9. Документы, регламентирующие наставничество.

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя СП об организации наставничества;
- годовой план работы СП;
- методические рекомендации по передовому опыту проведения работы по наставничеству.