

**Муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Красноярская средняя школа» Чернышковского муниципального района Волгоградской области
группа дошкольной подготовки**

ПРИНЯТО

на педагогическом совете протокол №1
от «27» августа 2020 года

УТВЕРЖДЕНА

Директором МКОУ Красноярской

СШ

А.В.Власов

Приказ от «27» августа 2020 года



**Программа организации наставничества
в ГДП МКОУ Красноярской СШ**

«Успешный педагог»

Срок реализации: 2 учебных года

п Красноярский , 2020

Содержание		Страница
Раздел 1		
Пояснительная записка		
1.1.	Актуальность и новизна программы	3
1.2.	Цели и задачи программы	5
1.3.	Планируемые результаты реализации программы	6
1.4.	Основные принципы Программы	7
Раздел 2		
Содержательный раздел		
2.1.	Этапы и сроки реализации программы	7
2.2.	Организационные основы наставничества	8
2.3.	Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения	10
2.4.	Перечень программных мероприятий	11
2.5.	Механизм реализации программы	12
2.6.	Система контроля	13
Раздел 3		
Оценка эффективности реализации Программы		
3.1.	Оценка эффективности реализации Программы	13
Заключение		14
Приложение		15

РАЗДЕЛ 1.

Пояснительная записка

Программа организации наставничества «Успешный педагог» разработана с учетом 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».

1.1. Актуальность и новизна программы

*« Учитель и ученик растут вместе»
Конфуций*

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

Актуальность. В практике работы любой дошкольной образовательной организации часты случаи, когда принятый на работу педагог — недавний выпускник вуза или колледжа, сдавший на высший балл все выпускные экзамены и защитивший дипломную работу в реальности испытывает большие трудности в начале своей профессиональной карьеры. Этот факт объясняется естественным процессом адаптации сотрудника к новым условиям перехода от учебной деятельности к трудовой или от одной профессии к другой, а также неким разрывом между теорией и практикой, т. е. по сути разницей в требованиях организаций, находящихся на разных ступенях образования, к компетентностям выпускника. Найти готового

специалиста, который сможет приступить к работе без специально организованного сопровождения, почти невозможно. Молодые педагоги часто нуждаются в более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного образования, в освоении новых педагогических технологий. Это вовсе не означает низкое качество подготовки студентов в вузах и колледжах. Сами начинающие педагоги отмечают, что в процессе освоения профессии часть информации ими сознательно упускалась, поскольку они на тот момент считали ее ненужной.

Но уже в первые дни пребывания в дошкольном образовательном учреждении не в качестве гостя - практиканта, а работника они существенно меняют мировоззрение, расставляют иные приоритеты, формируют новые интересы.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. И именно поэтому, целенаправленно управлять процессом развития личности молодых педагогов должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

В нашем 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 МАДОУ города Нижневартовска ДС №80 «Светлячок» (далее по тексту - ДОУ) 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.

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:

- Оказывать практическую помощь молодым педагогам в период их адаптации в дошкольном образовательном учреждении.
- Обеспечивать непрерывность профессионального образования молодого педагога, повышать его теоретико-методический уровень и квалификацию.
- Обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности.
- Оказывать помощь в работе с одаренными детьми и детьми с ОВЗ.
- Создавать условия для самореализации и саморазвития молодых педагогов.
- 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 3-х 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 ДООУ, 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 2 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

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.

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 МАДОУ города Нижневартовска ДС №80 «Светлячок». Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого педагога на должность.

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

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

— высокий уровень профессиональной подготовки;

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

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

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

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

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

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

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами МАДОУ города Нижневартовска ДС №80 «Светлячок» целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, участия молодого 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
- Т естирование
- Самообразование
- Участие в конкурсах
- Самообучение в информационном пространстве интернет сети

Групповые:

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

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 воспитательной 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.
- 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.

Контроль деятельности молодых педагогов, приложения 5.

Раздел 3

Оценка эффективности реализации Программы

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.m/artide/254159/> nastavnichestvo-kak-metod-obucheniya-personala - pomoshch - molodyim - spetsialistam-na-novoy-rabote.
4. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015 [Электронный

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.

План мероприятий Программы

Форма проведения	Тема	Основные вопросы содержания	Дата проведения	Ответственный	Наглядность / отчётность
Анкетирование педагога		Выявить уровень притязаний педагога к педагогической деятельности	сентябрь	Ответственный за УВР	Анкета / анализ анкет
Педагогический совет № 1 «Организационный»		Утверждение списка педагогов - наставников и молодых педагогов	август	Ответственный за УВР	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	Ответственный за УВР	График и план работы наставников
Беседа. Консультация.	Изучение нормативноправовой 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	Ответственный за УВР	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 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	Ответственный за УВР	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	Ответственный за УВР	Самоанализ проведения НОД
Обзор новинок методической литературы		Анализ и оценка методической литературы	до 10 февраля	Ответственный за УВР	
Взаимопосещение непрерывной образовательной деятельности	Открытые просмотры НОД	Анализ и оценка результативности проведения непрерывной образовательной деятельности. Использование в работе ИКТ, инновационных технологий	до 20 марта	Ответственный за УВР	Самоанализ проведения НОД
Неделя открытых дверей	Посещение мероприятий	Обогащение педагогического опыта молодого педагога	До 30 апреля	Администрация школы	Объявление об открытых мероприятиях. Конспекты. Продуктивная деятельность детей.

Анкетирование	«Эффективность наставничества в учреждении»	Анализ деятельности педагогов Выявить уровень профессиональной компетентности молодого педагога	До 15 мая	Ответственный за УВР	Анализ анкет
Педагогический совет №4 «Итоговый»	Что дал мне этот год? Копилка предложений	Подведение итогов работы Анализ профессиональной компетентности педагогов	До 30 мая	Ответственный за УВР	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	Ответственный за УВР	Протокол № 1 Приказ об утверждении программы
2	Размещение информации на сайте (информирование общественности)	сентябрь	Ответственный за работу сайта	Информация на сайте
Мероприятия по реализации программы:				
1	Контроль: визуальный открытые просмотры деятельности, режимных моментов	В течение года (план работы учреждения на учебный год)	Ответственный за УВР	Бланки контроля, справки Протоколы совещаний
2	Документальный контроль	В течение года (План административного контроля)	Ответственный за УВР	
3	Отчётность: «Результативность работы педагогов - наставников»	Ежеквартально	Руководитель секции	
4	Анализ работы по реализации Программы на итоговом Педагогическом совете	Май	Ответственный за УВР	Протокол педсовета

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 предметнопространственной 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?