


ПРИНЯТА:
на педагогическом совете
МАДОУ города Нижневартовска
ДС №49 «Родничок»
Протокол №4 от 21.05.2022

УТВЕРЖДАНА:
Заведующий МАДОУ
города Нижневартовска
ДС №49 «Родничок»
В.Н.Смирнова
Приказ №325 от 02.09.2022



РОДНИЧОК

ПРОГРАММА
по работе с молодыми педагогами
в дошкольном учреждении
«Ступени педагогического
мастерства»

СОДЕРЖАНИЕ:

Паспорт программы	3
Краткая аннотация.....	6
1. Постановка проблемы.....	6
2. Цели и задачи.....	10
3. Стратегия достижения поставленных целей.....	10
4. Основные этапы реализации программы.....	15
5. Механизм реализации программы.....	18
6. Прогнозируемые результаты программы.....	20
7. Мониторинг реализации программы.....	21
8. Используемая литература.....	22
Глоссарий.....	24
Приложение.....	27

Программа по работе с молодыми педагогами
«Ступени педагогического мастерства»

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	«Ступени педагогического мастерства»
Основание для разработки	<ul style="list-style-type: none">– Закон РФ «Об образовании»;– Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» от 04.02.2010 г. Пр. №271;– Приоритетный национальный проект «Образование»;– Концепция модернизации российского образования на период до 2020г.;– Локальные акты учреждения.
Участники программы	<ul style="list-style-type: none">– Администрация ДОУ– Педагог-психолог– Молодые педагоги– Педагоги-наставники– Специалисты ДОУ
Программа разработана	<p>На основе Методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации №МР-42/02 от 23.01.2020), Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» в соответствии с:</p> <ul style="list-style-type: none">– Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;– Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;– Федеральным закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;– Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;– Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и

**Программа по работе с молодыми педагогами
«Ступени педагогического мастерства»**

	<p>программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</p> <p>– Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;</p> <p>– Письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;</p> <p>– Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.».</p>
<p>Цель программы</p>	<p>Создание в ДОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.</p>
<p>Задачи программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение наиболее лёгкой адаптации молодого педагога в коллективе. 2. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями; 3. Содействие формированию индивидуального стиля творческой деятельности; 4. Создание педагогических условий, способствующих мотивации для профессионального развития педагога; 5. Установление отношения сотрудничества и взаимодействия между молодыми и опытными педагогами. 6. Приобщение молодых специалистов к корпоративной культуре.
<p>Сроки и этапы реализации программа</p>	<p>Программа реализуется при поступлении молодых педагогов в дошкольное учреждение.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 ступень (Адаптация) – первый год работы; • 2 ступень (Развитие профессиональных умений) – второй год работы; • 3 ступень (Обобщение опыта работы) – второй год работы.
<p>Основные направления</p>	<ul style="list-style-type: none"> – адаптационная работа, – организация профессиональной коммуникации, – мотивация самообразования, – психологическая поддержка.

**Программа по работе с молодыми педагогами
«Ступени педагогического мастерства»**

<p>Принципы организации работы с молодыми специалистами</p>	<ul style="list-style-type: none"> – целевая направленность обучения молодых педагогов; – ориентация содержания деятельности на профессиональные затруднения молодых специалистов; – практическая направленность педагогических мероприятий; – активность педагогов в процессе работы; – учет индивидуальных особенностей и профессиональных возможностей молодых специалистов в процессе обучения.
<p>Содержание программы</p>	<p>Программа «Ступени педагогического мастерства» представляет собой педагогическую систему повышения уровня профессиональной компетенции молодых специалистов дошкольного учреждения, в условиях инновационных изменений системы современного образования. В основе программы лежит концепция профессионально-личностного развития и саморазвития молодого педагога.</p> <p>Программа разработана в рамках реализации Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», которая определяет перед педагогическим сообществом задачу - создание общей среды для проявления и развития способностей всех участников образовательного процесса и вовлечение молодых педагогов в образовательное учреждение.</p> <p>Основной целью реализации программы является создание в дошкольном учреждении условий для профессионального роста молодых педагогов, которые способствуют снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.</p> <p>Представленный в программе анализ педагогической деятельности молодых специалистов дошкольных учреждений убедительно освещает проблемы, с которыми сталкивается молодой педагог при вхождении в профессиональную деятельность, раскрывает их актуальность и доказывает о необходимости сопровождения молодых и начинающих педагогов.</p> <p>Реализация программы «Ступени педагогического мастерства» позволит молодому специалисту быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать моментов неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию по психологии и педагогике, "почувствовать вкус" профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.</p>
<p>Исполнитель программы</p>	<p>Зам.зав по ВМР Педагоги наставники ДОУ</p>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<ul style="list-style-type: none"> • пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение молодого педагога; • сближение воспитателей с руководителями учреждения, что поможет взаимодействию по выявлению и предупреждению проблем, стоящих перед молодыми воспитателями на местах; • дальнейшее улучшение профессионализма молодых педагогов ДОУ; • создание модели системной работы с молодыми педагогами в

Программа по работе с молодыми педагогами
«Ступени педагогического мастерства»

	<p>дошкольном учреждении;</p> <ul style="list-style-type: none">• выработка механизмов, как взаимодействия педагогов, так и повышения их профессионализма на постоянно действующей основе;• успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации молодых педагогов;• постепенное приобщение к традициям учреждения, к корпоративному взаимодействию;• активизация процесса самообразования молодых воспитателей;• повышение престижности профессии воспитателя, и пропаганда прогрессивных идей образования, а также заинтересованность руководителей дошкольных учреждений в молодых специалистах;• обобщение и распространение опыта эффективной работы с молодыми педагогами в городском сообществе и в других регионах страны;• инициация молодых педагогов к получению современного вида образования: бакалавриат и магистратура;• основа для корректировки планов обучения будущих педагогов в ВУЗах, расставить в обучении дополнительные акценты;• закрепление в дошкольных учреждениях молодых кадров.
Организация контроля за реализацией программы	Заведующий ДООУ, заместитель заведующего по ВМР осуществляют координацию по основным направлениям программы.

Краткая аннотация программы.

Программа «Ступени педагогического мастерства» представляет собой педагогическую систему повышения уровня профессиональной компетенции молодых специалистов дошкольного учреждения, в условиях инновационных изменений системы современного образования. В основе программы лежит концепция профессионально-личностного развития и саморазвития молодого педагога.

Программа разработана в рамках реализации Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», которая определяет перед педагогическим сообществом задачу - создание общей среды для проявления и развития способностей всех участников образовательного процесса и вовлечение молодых педагогов в образовательное учреждение.

Цель данной программы создание в дошкольном учреждении условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Предлагаемая программа поможет и молодым воспитателям, и руководителям ДОУ решить целый ряд проблем, стоящих перед молодыми педагогами, поможет создать необходимые условия для роста профессионального мастерства молодых педагогов, будет способствовать поиску и проявлению педагогами своего педагогического кредо, пропаганде труда воспитателя и закреплению в дошкольных учреждениях молодых кадров.

Программа будет реализовываться в течение 3-х лет, с учётом следующих направлений: адаптационная работа, организация профессиональной коммуникации, мотивация самообразования, психологическая поддержка.

В программе принимают участие администрация дошкольного учреждения, молодые и начинающие педагоги, педагоги-наставники, специалисты ДОУ.

Постановка проблемы.

В современных условиях смены парадигмы образования актуализируются новые требования к профессиональному уровню молодого педагога. Особое значение для педагога приобретает профессиональная мобильность и гибкость, способность адаптироваться к социальным переменам, быть конкурентоспособным, внутренне личностно психологически готовым к постоянному обновлению, решению задач инновационной деятельности, предъявлению всё более высоких требований к

качеству владения социальными, рефлексивными, интеллектуальными, информационно-методическими и коммуникативными компетенциями.

Основными документами, регламентирующими работу дошкольного учреждения с молодыми педагогами, являются:

- Закон РФ «Об образовании»;
- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»;
- «Концепция Федеральной целевой программы развития образования до 2020г»;
- Приоритетный национальный проект «Образование»;
- Концепция модернизации российского образования на период до 2020г. (приказ МО РФ от 11.02.2002 №393);
- Локальные акты дошкольного учреждения.

В послании президента России Д.А.Медведева Федеральному собранию от 5 ноября 2008 года рассматривались вопросы, связанные со стратегией развития образования. Глава государства отмечает пять направлений национальной образовательной стратегии – инициативы «Наша новая школа». Особый интерес вызывает третье направление, которое напрямую связано с темой данной программой: «Ключевая роль в школе принадлежит учителю, и нам необходимо разработать систему моральных и материальных стимулов для сохранения в школах лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации. Но что более важно – это пополнение школ новым поколением учителей.....». Мы прекрасно понимаем, что данные слова мы можем отнести и к дошкольным учреждениям, новое поколение воспитателей – это будущее нашего дошкольного учреждения, это основа воспитания и образования наших детей. И главная задача – привлекать и удерживать молодых специалистов в дошкольных учреждениях.

«В Югре остается острой проблема привлечения молодых специалистов. По числу молодых педагогов Югра находится почти на последнем месте в России. От общего числа преподавательского состава лишь от 5 до 7% являются молодыми кадрами. Одной из задач, возложенных на Правительство округа в рамках Года учителя, является привлечение в образовательные учреждения выпускников педагогических вузов».

К сожалению, в последнее время число молодых специалистов, приходящих в дошкольные учреждения, очень мало, как показывает анализ ситуации в образовании, большая часть педагогов относится к возрастной категории от 40 до 60 лет.

Но вместе с тем, наблюдается отток молодых педагогов. За тот же период из дошкольных учреждений уволилось - 4 педагогов.

Основными причинами увольнения: низкая зарплата – 38%, разочарование в профессии – 31%, семейные обстоятельства – 18%, получение нового образования – 10%. Препятствием к продолжению работы

в соответствии с полученной в учебном заведении квалификации служит отсутствие жилья по месту работы – 3% (приложение 2).

Молодой воспитатель, начинающий свою педагогическую деятельность в дошкольном учреждении часто теряет. Знаний, полученных в ВУЗе, достаточно, но дошкольная практика показывает, что молодым воспитателям не хватает педагогического опыта. Анализ социально-педагогических исследований показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация выпускника может протекать длительно и сложно. Зачастую возникающие у молодого специалиста трудности связаны со слабой методической подготовкой, отсутствием возможностей организации своей педагогической деятельности, недостаточным владением приемами и методами воспитательно-образовательного процесса. Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов - адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него среду - педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависят не только общий успех работы воспитателя, но и уровни самооценки и притязаний.

Возникают и определенные проблемы во взаимоотношениях с воспитанниками, родителями. Для работы с ними у молодого педагога не хватает педагогического опыта.

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, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Как показывают проведенные исследования, основными трудностями молодых специалистов в дошкольном учреждении являются (приложение 3):

- отсутствие практического опыта (в организации детского коллектива, подготовка к занятиям и их проведение) – 38%;
- сотрудничество с родителями – 29%;
- осуществление диагностики – 7%;
- осуществление самообразования – 5%;
- знание и применение нормативной базы – 5%;
- оформление документации – 5%;
- нет трудностей – 5%;
- адаптация в коллективе – 4%.
- отсутствие творческой инициативы – 2%.

Те воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок. Молодой воспитатель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями, опасается критики

администрации и опытных коллег, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит.

Такой воспитатель не способен ни на какое творчество, ни на какие инновации. На этом фоне одной из первостепенных задач коллективов дошкольных учреждений становится всемерная поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Вместе с тем проблемы профессиональной адаптации начинающего воспитателя изучены недостаточно. Профессиональная педагогическая деятельность, по мнению кандидата педагогических наук С.М. Редлиха, имеет характерные особенности:

- не допускается скидок на недостаточную квалификацию;
- высокие и жесткие требования к профессиональной компетентности со стороны образовательной среды действуют с первого и до последнего дня работы;
- педагог не имеет возможности остановить педагогический процесс, отсрочить его, чтобы, например, получить консультацию;
- работа воспитателя зачастую требует мгновенной, но профессионально точной реакции;
- имеют место высокая цена ошибок и значительный период проявления
- окончательных результатов педагогической деятельности и др.

В начале своего профессионального пути каждый молодой специалист проходит 3 ступени:

- 1 ступень – адаптация и утверждение профессиональной деятельности. Основные установки: быть не хуже других, не быть смешным, беспомощным.
- 2 ступень – самореализация. На этой ступени происходит накопление профессиональных приемов, упорядочение собственного опыта. Педагог начинает понимать, чему следует обучать и как воспитывать. Выработка собственного профессионального стиля.
- 3 ступень – профессиональное мастерство, постижение высшего смысла деятельности. Делаются попытки обобщить, теоретически обосновать и объяснить собственный опыт, сопоставить его с принятыми нормами.

Данные ступени профессионального развития педагога и предопределила основу содержания программы, которая получила в свою очередь название «Ступени педагогического мастерства»

Профессиональное становление молодого, начинающего педагога в сфере дошкольного образования, в целом и является той проблемой, на решение которой направлен данный программу «Ступени педагогического мастерства».

Программа ставит перед собой следующую **цель:**

Создание в ДОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Для достижения данной цели необходимо решение следующих **задач:**

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого педагога в коллективе.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
3. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
4. Создать педагогические условия, способствующие мотивации для профессионального развития педагога;
5. Развивать отношения сотрудничества и взаимодействия между молодыми и опытными педагогами.
6. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре.

Стратегия реализации поставленных задач.

Реализуя главную цель программы: создание в ДОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, программа предполагает усовершенствовать тактику работы дошкольного учреждения с молодыми педагогами. Молодые сотрудники – главный резерв дошкольного учреждения и отрасли в целом, поэтому мы должны предоставить им широкие возможности для профессионального роста, личного развития, самореализации.

Для эффективной реализации программы необходимо выделить следующие направления: адаптационная работа, организация профессиональной коммуникации, мотивация самообразования, психологическая поддержка.

1. Адаптационная работа.

- Знакомство с дошкольным учреждением, представление молодого педагога коллективу детского сада на педагогическом совете.
- Закрепление учителя-наставника за молодым специалистом.
- Заполнение диагностических карт роста педагогического мастерства.

➤ Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года)

2. **Организация профессиональной коммуникации**, которая включает в себя такие направления, как установление профессиональной коммуникации:

- С наставниками - оказание помощи при составлении тематических и календарных планов, взаимопосещения занятий, совместная подготовка материалов к занятиям, анализ и коррекция результатов.
- С коллегами учреждения.
- С администрацией ДОУ.
- С воспитанниками и их родителями.

Профессионализм администратора в том и заключается, чтобы, с одной стороны, задействовать мощные мотивационные аспекты, а с другой – предложить такие формы и такое содержание деятельности, которое будет заинтересованно принято участниками программы.

Основные способы вовлечения педагогов в процесс повышения квалификации (приложение 4)

- педагогическое проектирование;
- работа с инструктивно-нормативными документами;
- работа с кейсами и сценариями - кейс-технология (решение педагогических ситуаций);
- тренинги;
- дискуссия;
- деловые игры;
- семинар-практикум;
- круглый стол;
- мозговая атака;
- активно-игровые методы;
- ролевая игра;
- открытый показ;
- творческая гостиная;
- индивидуальное и микрогрупповое исследование;
- эстафета педагогического мастерства;
- имитация рабочего дня воспитателя;
- профессиональные конкурсы;
- документальный анализ;
- разгадывание педагогических кроссвордов;
- имитация конкретной ситуации;
- написание творческих работ;
- дискуссионный способ;
- Интернет-поиск под определенное задание;
- часы заинтересованного информационного обмена;
- посещение занятий и мероприятий, проводимых коллегами, с последующим анализом;

- совместная с наставником работа по подготовке занятий и педагогических мероприятий;
 - разработка и реализация индивидуальных и парных профессиональных программ и т.д.
3. **Мотивация к самообразованию** включает в себя:
- Определение методической темы.
 - Курсовая подготовка для молодых специалистов.
 - Знакомство с педагогическими новинками.
 - Посещение открытых занятий.
 - Участие в работе городских мероприятий (ежегодно проводится «Декада молодого специалиста»).
 - Участие в конкурсах (ежегодно проходят конкурсы молодых педагогов ДООУ «Педагогическая надежда», «Воспитатель года»).

4. **Формирование корпоративной культуры** молодых специалистов.

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, а также решение проблем адаптации с внешней средой и внутренней интеграции образовательного учреждения. В результате осознанной политики по созданию корпоративной культуры в ДООУ сформированы:

- внешний и внутренний имидж учреждения;
- корпоративные правила взаимодействия внутри коллектива;
- модель традиций в работе с детьми, сотрудниками, семьёй;

Молодые специалисты постепенно в процессе работы приобщаются к традициям учреждения, к корпоративному взаимодействию.

Используемые программы досуговой деятельности:

- Капустники
- Посвящение в Воспитатели;
- КВНы
- Спортивные мероприятия и т.д.

5. **Психологическая поддержка** заключается в проведении педагогом-психологом консультаций, семинаров, тренингов, тестирования молодых специалистов.

В каждом ДООУ складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.

Работу с молодыми педагогами предлагаем строить с учётом трёх аспектов их деятельности (приложение 5):

- "Методист – молодой специалист" – создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- "Молодой специалист – ребенок и его родитель" – формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;
- "Молодой специалист – коллега" – оказание всемерной поддержки со стороны коллег.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов необходимо учитывать следующие факторы:

- ✓ уровень базового образования;
- ✓ индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- ✓ уровень профессиональных потребностей педагога.

Только в этом случае возможно определение индивидуальной траектории профессионального роста.

Учитывая возможности педколлектива ДОУ и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, отдаём этому методу значительное предпочтение.

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что выпускник вуза, колледжа 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 выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – со всей адаптивной средой. Наставник развивает свои деловые качества: повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Анализируя вышеизложенное, в процессе реализации программы идёт:

1. Составление планов работы с молодыми специалистами заместителей заведующего по учебно-воспитательной работе.

План работы заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе включает в себя создание оптимальных условий для успешной работы, ведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами, оказание практической помощи по планированию и проведению занятий, режимных моментов, в том числе предварительную работу с конспектами занятий и анализ проведённых занятий, проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого педагога.

С первых дней работы молодого педагога-дошкольника проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, диагностика профессионального мастерства. Заполняются информационная карточка.

3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию занятий, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда воспитателя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого педагога. Хотим сразу оговориться, что наставничество, согласно предлагаемой нами программе, призвано выполнять не функцию внешней оценки, наставник не является контролёром, который знает, "как надо". В числе приоритетных ценностей сегодняшнего дня независимость, свобода выбора, возможность творческого поиска. Поэтому наставник в дошкольном учреждении не контролирует, а способствует быстрее адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в ДОУ, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4. Составление плана работы молодого специалиста.

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы ведения документации, составление календарных планов, проведения различных этапов занятий, анализ различного рода работ воспитанников; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой воспитатель.

5. Работа Школы молодого педагога как составной части методической работы дошкольного учреждения.

В работе с молодыми специалистами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической работы ДОУ.

Молодому педагогу предлагаются различного рода разработки и памятки, тесты и анкеты для родителей.

Молодые специалисты вовлекаются также в организацию и проведение тематических недель, общественную работу, научно-исследовательскую деятельность, организацию и проведение различных тематических смотров и конкурсов.

Этапы реализации Программы:

- I - 1 ступень (Адаптация);
- II - 2 ступень (Развитие профессиональных умений);
- II - 3 ступень (Обобщение опыта работы).

1 ступень (Адаптация) соответствует 1-й году работы.

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.

Содержание: Адаптационная работа включает в себя:

- беседа заведующего ДОО при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОО, традициями, определение рабочего места (приложение №6);
- Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;
- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив, во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста);
- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года); (приложение №7)
- Стажировка молодого воспитателя несколько дней под руководством заместителя заведующего у своего более опытного коллеги, т. е. они, работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены.
- Определение места работы молодого специалиста (по возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный

воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример).

- Закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему воспитателю. Ведь мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист
- заполнение информационной карты педагога (приложение № 8);
- составление совместного плана молодого специалиста и наставника (приложение № 9);
- Оценка педагогической деятельности молодого специалиста. Руководитель и наставник должны быть максимально тактичными в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.
- Выбор методической темы. Самообразование воспитателя – лучшее обучение. Молодым воспитателям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год, разработка индивидуального плана профессионального становления (приложение 10).
- Мероприятия «Посвящение в Воспитатели» (приложение №11).
- Взаимодействие молодых педагогов разных дошкольных учреждений (участие в «Декаде молодого специалиста» г.Нижевартовска).
- Организация работы «Школа молодого педагога» (приложение № 12).
Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в непрерывном самообразовании.

Осуществляя программу «Школа молодого педагога» мы рассчитываем получить следующие результаты:

- Сформируются педагогические кадры, способные отвечать вопросам современной жизни.
- Сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности.

- Повысится доля педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня.
- Деятельность «Школы молодого педагога» способствует тому, чтобы из молодого специалиста за три года «вырос» молодой перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности

2 ступень (Развитие профессиональных умений) соответствует 2 году работы.

Задача: Развивать профессиональные умения молодого педагога, способствовать накоплению опыта, поиску лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

Содержание:

- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО,
- повышение своего профессионального мастерства,
- посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства; (как отмечал в одной из своих книг известный педагог и психолог М.М. Рубинштейн, «педагог в узком смысле слова рождается не в учебном заведении, а в практической жизни»)
- «Неделя успехов» (привлечение к показу занятий на уровне дошкольного учреждения);
- Приобщение педагогов к подготовке и активному участию в проведение педагогических часов, педагогических советов,
- диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое;
- проведение семинаров-практикумов по проблемным темам.

3 ступень (Обобщение опыта работы) соответствует 3 году работы.

Задача: Помочь молодому специалисту в анализе и обобщении значимых профессиональных результатов работы, инициировать участие педагога в конкурсах различного уровня, успешное прохождение педагогом аттестации.

Содержание:

- обобщение и презентация педагогического опыта;
- внедрение в педагогическую деятельность современных технологий;
- участие в конкурсах педагогического мастерства различного уровня;

Программа по работе с молодыми педагогами
«Ступени педагогического мастерства»

➤ прохождение молодым специалистом аттестации.

Механизм реализации программы:

1 ступень (Адаптация)

1-й год работы.

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1	Знакомство с педагогом ДОУ. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов дошкольного учреждения 2. Составление календарно-тематического планирования. 3. Анкетирование педагога (выявление затруднений в работе на начало года) 4. Заполнение информационной карточки молодого педагога. 	Сентябрь
2.	Посвящение в Воспитатели	<ol style="list-style-type: none"> 1. Традиционно посвящение в воспитатели проводится на торжественном собрании, посвященном Дню дошкольного работника. 	Сентябрь
3.	Разработка индивидуального плана профессионального становления педагога	<ol style="list-style-type: none"> 1. Педагогическое самообразование. 2. Участие в мероприятиях «Декада молодого педагога», 3. Занятия в «Школе молодого педагога». 	Ноябрь
4.	Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии	<ol style="list-style-type: none"> 1. Дискуссия на тему: “Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё”. 2. Анализ педагогических ситуаций. 3. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). 4. Преимущества демократического стиля общения. 5. Структура педагогических воздействий 	декабрь
5.	Работа с родителями	<ol style="list-style-type: none"> 1. Теория: <ul style="list-style-type: none"> - Как проводить родительское собрание – консультация - Формы работы с родителями – памятка. - Работа с родителями по экологическому воспитанию – консультация - Взаимодействие с семьей. Нетрадиционные формы работы с родителями – консультация 2. Практика: <ul style="list-style-type: none"> - Взаимопосещения родительских собраний. - Деловая игра «Что? Где? Когда?» на тему «Плюсы и минусы в работе с родителями» 	февраль
6.	Самообразование воспитателя – лучшее обучение.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выбор методической темы. 2. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой 	апрель

Программа по работе с молодыми педагогами
«Ступени педагогического мастерства»

7.	Педагогический дебют.	1. Творческий отчёт молодых воспитателей (результаты работы за год). 2. Творческий отчет наставника.	Май
----	-----------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

2 ступень (Развитие профессиональных умений)

2-й год работы.

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
2.	Основы целеполагания занятия. Самоанализ занятия.	1. Методика проведения занятия. Трехдиагональная дидактическая цель. Основы самоанализа занятия. 2. Самоанализ по качеству цели и задач занятия. 3. Десять вопросов молодого педагога при использовании информационных или инновационных технологий. 4. Образцы самоанализа занятия. Сравнительный анализ и самоанализа занятия. 5. Посещения занятий молодых педагогов администрацией и воспитателями-наставниками с целью оказания методической помощи.	Октябрь – ноябрь
3.	Игротека для детей и взрослых.	1. Мозговой штурм. Деловая игра «Есть ли польза от игры?». 2. обучающее занятие «Творческие игры для детей и взрослых».	
4.	Планирование воспитательно-образовательного процесса	1. Памятки по планированию воспитательно-образовательного процесса в ДОУ 2. Советы молодому воспитателю по подготовке занятия 3. Совместный анализ занятия воспитателем и наставником	Январь - февраль
5.	Диагностика знаний, умений, навыков воспитанников.	1. Оценивание знаний воспитанников: теория, психология, практика. 2. Критерии и показатели качества обучения и воспитания по реализуемой программе. 3. Виды диагностики и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 4. Организация мониторинговых исследований: при обсуждении данной темы молодым педагогам предлагаются образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты воспитательно-образовательного процесса и педагогической деятельности воспитателя.	Апрель
6.	Методическая выставка достижений	1. Уровень профессионализма молодого педагога: систематизация наработок за 2 года	Май

**Программа по работе с молодыми педагогами
«Ступени педагогического мастерства»**

молодого воспитателя.	профессиональной деятельности. 2. Молодой воспитатель глазами наставника. 3. Выступление молодого специалиста на педсовете.	
-----------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**3 ступень (Обобщение опыта работы)
3-й год работы**

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
2	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2. Портфолио аттестуемого	Октябрь – ноябрь
3	Использование инновационных технологий.	1. Система нетрадиционных занятий. 2. Информационные технологии в образовательной деятельности. 3. Метод проектирования	Декабрь
4	Тренинг Психологическое сопровождение развития ребенка	1. Мини-лекция 2. Упражнение «Психологический портрет ребенка» 3. Психологические игры Упражнение «письмо самому себе» 4. Распространение печатной справочной информации, анкетирование.	Февраль – март
5	«Неделя успехов»	1. Привлечение к показу занятий на уровне дошкольного учреждения. 2. Составление отзыва	Апрель
6	Успешность педагогической деятельности.	1. Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». 2. Презентация Портфолио молодого педагога. Анализ перспектив молодого педагога.	Май

Прогнозируемые результаты .

Реализация программы «Ступени педагогического мастерства»:

- дополнит нормативную базу дошкольного учреждения, регламентирующую сопровождение молодого педагога.
- проведенные в рамках программы мероприятия познакомят и сблизят воспитателей с руководителями учреждения, что поможет взаимодействию по выявлению и предупреждению проблем, стоящих перед молодыми воспитателями на местах.
- заложит основу для дальнейшего улучшения профессионализма молодых педагогов ДОУ.
- в случае успешной реализации программа станет новой моделью системной работы с молодыми педагогами в дошкольном учреждении.

- в ходе проведения таких мероприятий программы, как «Круглый стол», встречи, дискуссии, обмен опытом будут выработаны механизмы, как взаимодействия педагогов, так и повышения их профессионализма на постоянно действующей основе.
- инициирует молодых педагогов к прохождению аттестации для повышения уровня квалификации.
- в процессе работы молодые специалисты постепенно приобщаются к традициям учреждения, к корпоративному взаимодействию.
- активизирует процесс самообразования молодых воспитателей, будет способствовать их активной жизненной позиции, представит первый опыт лучших педагогов, будет способствовать пропаганде труда воспитателя и закрепления в дошкольных учреждениях молодых кадров.
- программа будет способствовать и повышению престижности профессии воспитателя, и пропаганде прогрессивных идей образования, а также продемонстрирует заинтересованность руководителей дошкольных учреждений в молодых специалистах.
- накопив опыт эффективной работы с молодыми педагогами, можно организовать обобщение и распространение этого опыта в городском сообществе и в других регионах страны.
- инициирует молодых педагогов к получению современного вида образования: бакалавриат и магистратура.
- наработанный в ходе программы материал может лечь в основу независимого анализа подготовки педагогов, может помочь скорректировать план обучения будущих педагогов в ВУЗах, расставить в обучении дополнительные акценты.

Главным результатом деятельности по реализации программы является закрепление молодых перспективных, творческих педагогов в дошкольных образовательных учреждениях города Нижневартовска.

Мониторинг реализации программы.

Эффективность реализации программы будет оцениваться по данным обработки анкет, опроса участников программы, анализа документации в соответствии с конкретными показателями и индикаторами.

На протяжении всех этапов реализации программы проводятся диагностические исследования профессиональной компетенции молодых и начинающих воспитателей.

При проведении мониторинга используются в основном субъективные методы изучения: самооценка педагога; анкетирование педагогов по выявлению профессиональных проблем; диагностика профессиональной подготовленности к педагогической деятельности молодых и начинающих воспитателей; диагностика уровня развития педагогической деятельности.

Параллельно педагог-психолог проводит психодиагностику, обеспечивая психологическое сопровождение работы молодого педагога.

В процессе проведения мониторинга предлагаем использование следующих диагностических методов:

- определение уровня развития педагогической деятельности;
- личностная шкала проявления тревожности Дж.Тейлора
- тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости.
- Самооценка профессионально-педагогических умений педагогов (В.П.Симонов)
- оценка коммуникативных и организаторских способностей (КОС) В.Синявского, Б.Федоришина
- посещение занятий и режимных процессов с последующим их обсуждением.

Используемая литература:

Работа с молодыми воспитателями в ДОУ

1. **Беляева И.В.** Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами: [д/с №48 г.Альметьевска] //Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2008г., № 12. – С. 6 –15
2. Советы старшему воспитателю для успешной работы с педагогами; Памятка для молодых специалистов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»; Анкета молодого специалиста; Примерный план работы «Школы молодого воспитателя» на учебный год; Тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости.
3. **Коновалова И.В.** Профессиональная адаптация молодых педагогов психологов // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2009. - № 11. – С. 24 – 27.
4. **Кузьмина Т.С.** План работы педагогической гостиной молодого воспитателя: [ДОУ № 17 г. Новодвинска] // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2006. - № 5. – С. 33 -34.
5. **Лагода Т. С.** Методы анализа педагогической деятельности: [Из опыта работы д/с №183 г.Москвы] / Лагода Т.С., Чуйкова М.Б. //Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2002. - № 5. – С. 55 – 60
6. Из содержания: Анкета молодого специалиста
7. **Сажина С.Д.** Составление положений ДОУ //Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2006. - № 6. – С. 47 –58
Из содержания: Положение о внутрисадовском конкурсе молодых педагогов «Ступени мастерства»
8. **Соловьева И. А.** Молодой специалист в ДОУ: Формирование мотивации к профессиональной деятельности у молодых специалистов: [опыт ДОУ № 45 г.Норильска] //Детский сад. Управление. – 2005. - № 35. – С. 7

9. **Табунидзе Л.В.** Программа адаптации персонала к условиям ДООУ: [вновь пришедшие работники] //Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2009. - № 11. – С. 73 – 81
Оценка работника по итогам испытательного срока. Самооценка работника по итогам испытательного срока
10. **Шанц Л.** Технологическая карта методической работы: Помощь начинающим встроена в систему повышения квалификации //Дошкольное образование. – 2008. - № 16. – С. 17 – 18
11. **Шитова Т.П.** Развитие фантазии и творчества дошкольников в сюжетно-ролевых играх: [материалы] педсовета и других форм работы педколлектива по теме //Ребенок в детском саду. – 2004. - № 6. – С. 33 – 36
Из содержания: План работы Школы молодого педагога

Наставничество

1. **Денисова А. В.** Механизм внедрения системы наставничества в компании // Управление персоналом. – 2005. - № 19. – С. 50 – 56.
2. **Костерева О. Я.** Роль наставников в становлении молодых специалистов // Методист. -2009. - № 5. – С. 47 – 48.
3. **Круглова И.** Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя // Народное образование. – 2007. - № 9. – С. 109 – 116
4. Программа эксперимента по оказанию помощи молодому учителю
5. **Круглова И.В.** Организация наставничества в школе: [профессиональная адаптация молодого педагога] // Справочник заместителя директора школы. – 2009. - № 1. – С. 72 – 83
6. Анкета для молодых педагогов. Памятка классному руководителю; План эксперимента по оказанию помощи молодому учителю в профессиональном становлении; План работы «Школа молодого учителя»
7. **Микляева Н.В.** К проблеме формирования традиции наставничества в ДООУ //Ребенок в детском саду. - 2004. - № 6. – С. 26 – 30; 2005. - № 1. – С. 35 – 40
8. Тест для молодого воспитателя. Тест для опытного воспитателя. Оценочная шкала психолого-педагогической компетентности воспитателя ДООУ
9. **Мих Е.В.** Адаптация молодых специалистов в ДООУ //Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2008. - № 8. – С. 24 – 27.

Глоссарий

АНКЕТА – опросный лист для получения ответов на заранее составленную систему вопросов. Используются для получения к.-л. Сведений о том, кто её

заполняет. А также при изучении мнений больших социальных групп. Бывают открытые (свободные ответы отвечающего), закрытые (выбор ответа из предлагаемых) и смешанные. Широко используются в пед. Исследованиях.

БЕСЕДА ЗА КЛУГЛЫМ СТОЛОМ – обмен информацией и высказывание мнений по какому-либо вопросу.

ЕУМАНИЗАЦИЯ – ведущий принцип образования, предполагающий приоритетность личностно, индивидуального развития ребёнка в организации педагогического процесса ДОУ.

ДЕБАТЫ – обмен, мнениями 2-х сторон с обязательным выслушиванием каждой из них.

ДИАЛОГ – разговор 2-х и более людей, свободный обмен мнениями, зачастую дополняющими характеристику различных сторон обсуждаемой проблемы.

ДИСКУССИЯ – рассмотрение, исследование, публичное обсуждение какого-то спорного вопроса.

ДИСКУССИЯ - обсуждение какого-либо спорного вопроса, выявления истины и принятие правильного решения всеми желающими высказать собственную точку зрения.

ДИСПУТ – публичный спор на научную и общественно значимую тему.

ДИССКУССИЯ И ПОЛЕМИКА - виды спора, состоящие в первом случае, в достижении определённой степени согласия, во втором – победы одной стороны над другой.

ЗАДАЧА ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ – осмысление сложившейся пед. Ситуации и принятие на этой основе решений и плана необходимых действий.

ЗНАНИЯ – это обобщённое отражение действительности.

ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС – преобразование новых видов и способов человеческой жизнедеятельности (инноваций) в социально-культурные нормы и образцы.

ИННОВАЦИЯ (нововведение)- результат творческой деятельности, направленной на разработку, создание и распространение новых видов изделий, технологий, внедрение новых организационных решений и т.д. удовлетворяющих потребности человека и общества, вызывающего вместе с тем социальные и др. изменения.

КОНЦЕПЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ – (от латинского conception – понимание, восприятие. Система) – система взглядов на содержание и продолжительность изучения базовых учебных дисциплин в различных типах учебных заведений, определённый способ понимания целей, задач организации образовательных программ.

МАСТЕРСТВО ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ – высокий уровень овладения пед. деятельностью; комплекс специальных знаний, умений, навыков, профессионально важных качеств личности, позволяющих педагогу эффективно управлять учебно-познавательной деятельностью и осуществлять целенаправленное пед. воздействие и взаимодействие.

МОНИТОРИНГ - (англ. monitor-контролировать, проверять)-процесс отслеживания состояния объекта (системы или сложного явления) с помощью непрерывного или периодически повторяющегося сбора данных, представляющих собой совокупность определённых ключевых показателей.

НАВЫКИ – закреплённые действия, которые являются результатом обучения. **НАСТАВНИЧЕСТВО** - тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике в широком диапазоне.

ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ – умение быстро улавливать контакт с людьми, входить в коллектив. Основной смысл общения – достижение духовной общности учителя и учеников, учителя и коллег по работе, что способствует формированию ценностного осознания его отношения к другим людям и к самому себе.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ - (от лат. Monitor – напоминающий, надзирающий; англ. Monitor – видеоконтрольное устройство) имеет специфический объект изучения – результаты учебно-воспитательного процесса и средства, которые используются для их достижения.

Педагогический мониторинг даёт качественную и своевременную информацию, необходимую для принятия управленческих решений.

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ТВОРЧЕСТВО – имеет ту особенность, что содержанием его является формирование личности человека, который всегда нов и уникален.

ПРЕНИЯ – обсуждение с итоговой оценкой выступления, доклада, сообщения.

РЕФЛЕКСИВНОСТЬ – это обращённость сознания учителя на самого себя, учёт представления учащихся о его деятельности и представлений ученика о том, как учитель понимает деятельность учеников.

САМООБРАЗОВАНИЕ - специально организованная, самодеятельная, систематическая познавательная деятельность, направленная на достижение определённых личностно и (или) общественно значимых образовательных целей: удовлетворение познавательных интересов, общекультурных и профессиональных запросов и повышения профессиональной квалификации.

Строится обычно по образцу систематизированных форм обучения, но регулируется самим субъектом.

СЕМИНАР – форма учебного процесса, построенная на самостоятельном изучении учащимися по заданию руководителя отдельных вопросов, проблем, тем с последующим оформлением материала в виде доклада, реферата и его совместного обсуждения.

СУБЪЕКТ - СУБЪЕКТНЫЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ - предполагает свободу высказывания и поведения ребёнка в разных формах организации педагогического процесса, проявление взаимных оценок и суждений

взрослого и ребёнка по разным поводам, воспроизведение по ходу такого взаимодействия индивидуального опыта, недопущения насильственных, жёстких мер, ограничивающих порывы и желания ребёнка.

ТВОРЧЕСТВО - деятельность, создающее нечто качественно новое, отличающееся неповторимостью, оригинальностью и даже общественно-исторической уникальностью.

ТЕХНОЛОГИЯ – это инструмент профессиональной деятельности педагога, соответственно характеризующаяся качественным прилагательным – педагогическая. Представляет собой систему способов, приёмов, способов, шагов, последовательность выполнения которых обеспечивает решение задач воспитания, обучения и развития личности воспитанника.

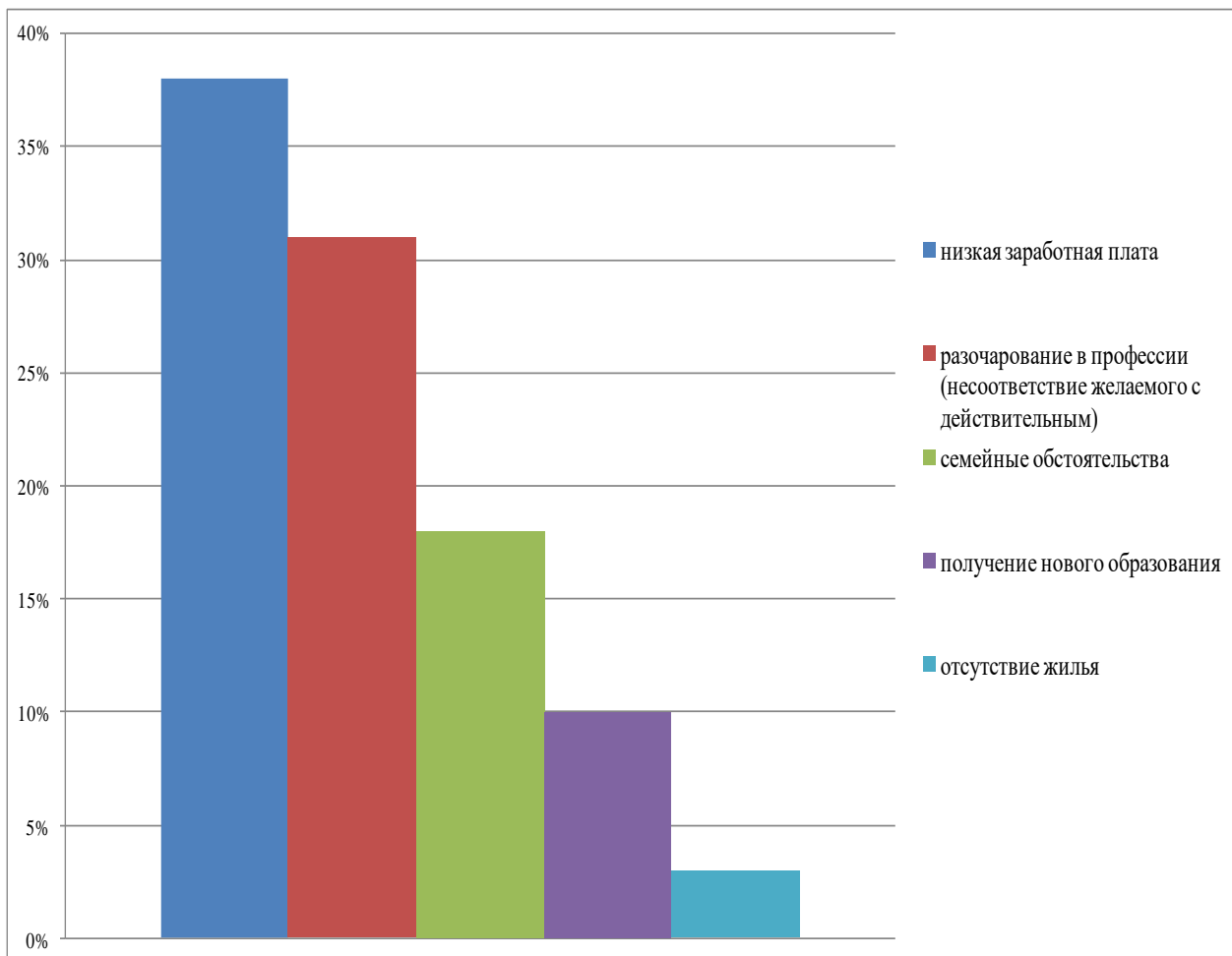
УМЕНИЯ – применение знаний на практике.

ЦЕЛЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ – выявление причинно-следственных связей и закономерностей в пед. явлениях и разработка на их основе теорий и методик.

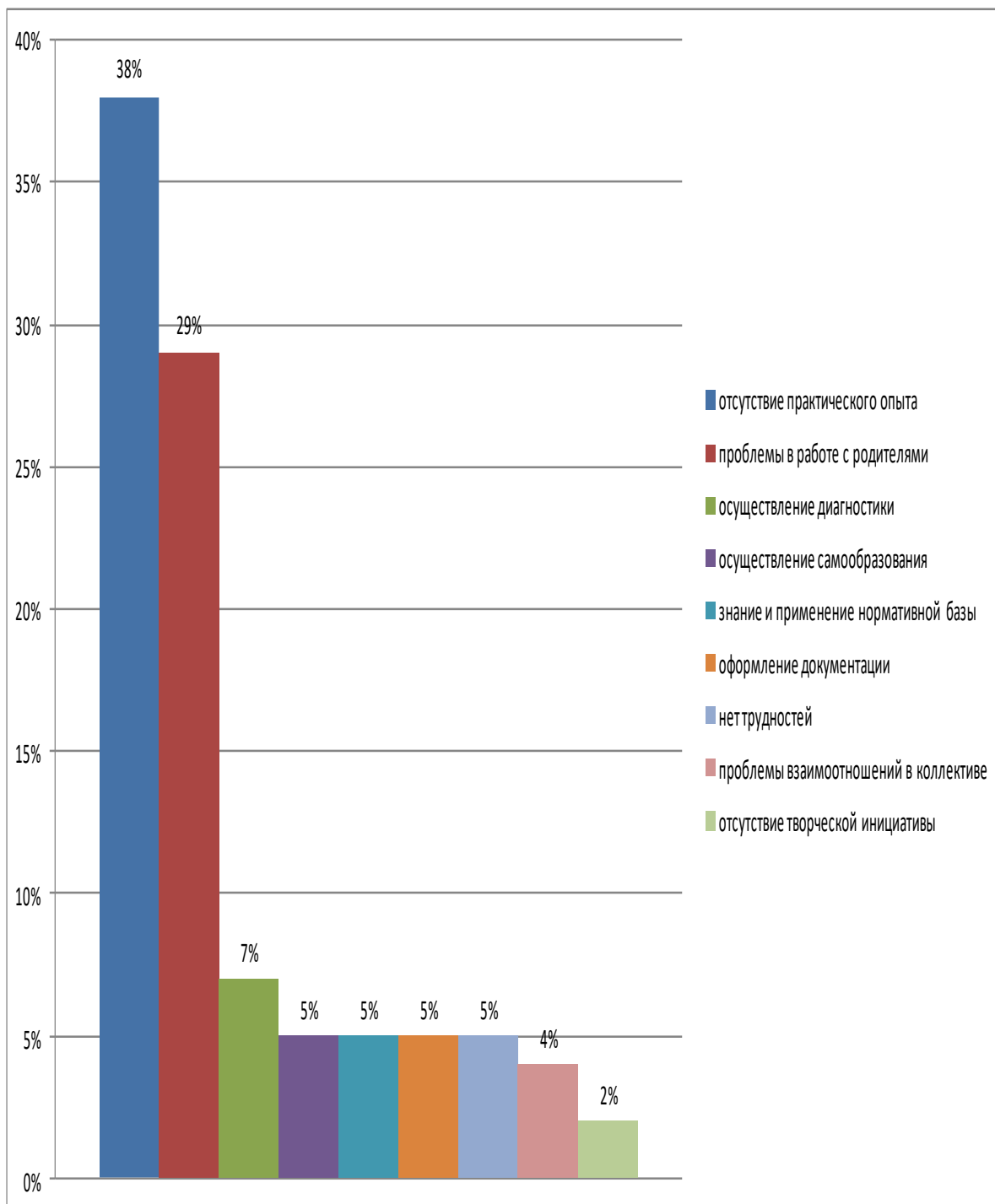
ЦЕЛЬ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ - результат взаимодействия педагога и ребёнка, формируемый в сознании педагога в виде обобщённых мысленных представлений, в соответствии с которыми затем отбираются и соотносятся между собой все остальные компоненты пед. процесса.

ЭМПАТИЧНОСТЬ - улавливание настроений людей, выявление их установок и ожиданий, сопереживание их нуждам, умение поставить себя на место другого.

Основные причины увольнения молодых педагогов ДОУ Приложение 2



*График анализа основных трудностей
молодых педагогов ДОУ*



Приложение 4

Коллективные формы методического обучения.

- Тематический педсовет.
Цель: разработка стратегии и тактики педагогической деятельности по реализации задач ОУ, обобщение результатов деятельности.
- Педагогические чтения, научно-практические конференции.
Цель: развитие коммуникативно-профессиональной компетентности, рефлексивной культуры педагога.
- Семинары-практикумы.
Цель: развитие профессиональных умений и навыков.
- Семинары периодические и постоянно-действующие.
Цель: расширение психолого-педагогических знаний педагогов.
- Педагогическая мастерская, мастер-класс.
Цель: развитие профессиональных умений, взаимообогащение опытом.
- Методические недели.
Цель: развитие профессиональных умений, взаимообогащение опытом.
- Ролевая игра.
Цель: развитие профессиональной рефлексии педагогов.
- Научно-практическая конференция.
Цель: систематизация, обобщение опыта работы педколлектива по конкретной проблеме.
- Методическая выставка.
Цель: ознакомление с новинками методической литературы в помощь педагогу.

Групповые формы методической учебы.

- Панорама педагогических идей.
Цель: развитие профессиональных умений, взаимообогащение опытом в процессе совместного изучения документации дошкольного учреждения, проведения занятий, воспитательно-образовательного процесса.
- Открытый профессиональный клуб.

Цель: поддержка педагогического творчества, улучшение информационного обеспечения педагогов.

- Педагогическая дискуссия, «круглый стол».

Цель: развитие коммуникативно-профессиональной компетентности, рефлексивной культуры педагога.

- Школа молодого специалиста.

Цель: становление профессиональных навыков молодых педагогов.

- Опытно-экспериментальные группы.

Цель: апробация и внедрение инновационных направлений педагогической науки и практики и др.

- Методические объединения.

Цель: повышение уровня научно-теоретической, методической и психолого-педагогической подготовки.

- Тренинг-практикум.

Цель: развитие профессионально-педагогических качеств.

Индивидуальные формы методической учебы.

- Консультация.

Цель: организация индивидуальной помощи по психолого-педагогическим и методическим вопросам.

- Взаимопосещения.

Цель: организация взаимопомощи и взаимоконтроля, взаимообогащение опытом.

- Консультации.

Цель: организация помощи по психолого-педагогическим, методическим и организационным вопросам.

- Курсовая подготовка.

Цель: повышение квалификации педагога.

- Авторская деятельность.

Цель: распространение личного опыта через публикации педагогических наработок в периодических изданиях и неперiodических сборниках.

- Стажировка молодых специалистов.

Цель: организация индивидуальной помощи по методическим вопросам начинающим молодым педагогам.

Приложение 5

Аспекты деятельности молодых педагогов

"Методист – молодой специалист"	создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками;
"Молодой специалист – ребенок и его родитель"	формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей
"Молодой специалист – коллега"	оказание всемерной поддержки со стороны коллег

Конспект беседы с молодым педагогом

Цель беседы – определить некоторые черты характера, педагогические устремления, отношение к общественным и педагогическим процессам, личные проблемы, возможные ограничения.

1. Что особенно ярко запомнилось из вашего детства?
2. Расскажите о том, как Вы учились в школе, о ваших поступках, достижениях, в том числе спортивных, общественной деятельности.
3. С какой целью Вы пошли в педагогический ВУЗ? (если другой – получили это образование).
4. Есть ли у Вас среди родственников педагоги?
5. Был ли у Вас любимый учитель и чем он был замечателен?
6. Чего Вы хотели бы достичь на педагогическом поприще?
7. Каковы Ваши личные, профессиональные интересы?
8. Чем бы Вы хотели увлечь детей?
9. Нуждаетесь ли Вы в индивидуальной помощи?
10. Есть ли у Вас какие-либо идеи, предложения, которые хотели бы реализовать в детском саду?
11. Каковы условия проживания?
12. Есть ли любимая педагогическая тема, над которой хотели бы работать и со временем представить как опыт?
13. Что Вам больше нравится: думать, сочинять, играть, петь, рисовать, заниматься спортом, музыкой, читать художественную литературу, драматизация или что-нибудь другое?
14. Чем на Ваш взгляд вы могли бы быть полезны детям?

Приложение 7

Диагностика проблем педагога.

1. При проведении каких видов занятий вы испытываете трудности?

- познавательное развитие
- изобразительная деятельность
- обучение грамоте
- развитие элементарных математических представлений

2. Какие причины, по вашему мнению, этих трудностей?

- материальные условия
- большое количество детей в группе
- отсутствие единых требований к ребенку со стороны воспитателя и родителей
- недостаточная методическая помощь со стороны руководства
- недостаток педагогического опыта
- нехватка методической литературы

3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?

- Да
- Нет
- Не знаю

4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников?

- на занятиях
- в игровой деятельности
- в труде
- в художественной деятельности
- Какие трудности вы испытываете в организации работы по умственному воспитанию?

5. Оцените, пожалуйста, по 10-бальной системе, в какой степени у вас сформированы гностические умения:

- знание особенностей эмоционального развития дошкольника и умение его изучать
- умение видеть и понимать мотивы поведения ребенка
- умение изучать и развивать способности своих воспитанников
- умение диагностировать волевое развитие ребенка
- умение проанализировать и оценить свою деятельность и поведение
- умение анализировать опыт других воспитателей с целью перенесения в собственную педагогическую деятельность

6. Какие задачи вы ставите перед собой на ближайшее время? _____

7. В какой методической помощи вы нуждаетесь?

- в прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам
- в методических консультациях по отдельным разделам

- просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
- в знакомстве с передовым педагогическим опытом

Приложение 8

Информационная карта педагога

1. Фамилия, имя, отчество _____
2. Год рождения _____
3. Семейное положение _____
4. Образование (какое образовательное учреждение закончил (а), и когда, специальность, квалификация, звание _____

5. Педагогический стаж работы _____
6. Педагогический стаж работы в дошкольном учреждении _____
7. Общий трудовой стаж _____
8. Какой опыт обобщался и когда _____

9. Курсы повышения квалификации _____
10. Индивидуальные достижения педагога _____
11. Аттестация (наличие квалификационной категории и дата прохождения)

12. Домашний адрес _____
13. Телефон _____
14. Дата заполнения _____

Подпись _____

**ПРИМЕРНЫЙ СОВМЕСТНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ
НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА
(материалы интернета)**

Тема	Рассматриваемые вопросы	сроки
Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение “Закона об образовании”, документов Министерства образования, локальных актов детского сада, Составление календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков молодого учителя. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога	Сентябрь
разработку индивидуального плана профессионального становления	педагогическое самообразование, участие в мероприятиях “Неделя успеха», работе методического объединения, занятия в школе молодого педагога.	Сентябрь
Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии	Дискуссия на тему: “Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё”. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).	Октябрь
Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства	Педагог – наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики проведения занятий с дошкольниками наставник совместно с	ноябрь

Программа по работе с молодыми педагогами
«Ступени педагогического мастерства»

	молодым педагогом готовят конспекты занятий, проговаривают каждый этап и элемент занятия, затем педагог проводит его в присутствии педагога - наставника, после каждого занятия идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее	
Имидж педагога.	материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.)	сентябрь
Педагогическая ситуация.	Совет бывалого.	октябрь
Копилка интересных уроков.	разработки или описания интересных занятий силами самих молодых специалистов и наставников.	
Самообразование воспитателя – лучший учитель	Выбор методической темы. Молодым воспитателям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год	В течение года
Как написать обобщение педагогического опыта	Выбор методической темы, технология описания опыта	апрель
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого воспитателя	Ноябрь- декабрь Март- апрель
Методическая выставка достижений молодого воспитателя.	Уровень профессионализма молодого воспитателя - систематизация наработок профессиональной деятельности	Конец учебного года
Диагностика воспитанников	Методика проведения обследования	май

План самообразования педагога

Учебный год	Содержание обучения, тема самообразования	Форма представления результата

Дата заполнения « ____ » _____ 200 ____ год

ПОСВЯЩЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Из опыта работы МБДОУ № 49 «Родничок»

В зале присутствуют воспитатели, специалисты и администрация д/с «Умка». (музыка).

Вед: Здравствуйте. Уважаемые коллеги! Сегодня мы собрались в этом зале, чтобы посвятить наших молодых специалистов в профессию – воспитатель. Встречаем их аплодисментами!

В зал входят молодые специалисты, проходят под музыку и садятся на стулья. (стоят).

1 м.с.:

Мы с жарким пламенем наших сердец!

«Думай», «дерзай» и «твори».

С таким настроением каждый из нас

Будет всегда впереди!

2 м.с.:

Поэтому все мы нашли это дело.

И лучшую долю мы вряд ли найдем.

Мы здесь оказались по собственной воле

И вот почему сегодня поем.

3 м.с.:

Мы воспитатели. Нам обязательна

Любовь к профессии своей.

У нас задание- все знания –

На воспитание детей.

4 м.с.:

Мы не всегда одеты от «Версачи»,

И не всегда нас возит «Мерседес»,

Но мы решаем важные задачи,

Без нас немислим общества прогресс.

5 м.с.:

И речь такую я, друзья, не тая:

Мне не нужна профессия другая,

Горжусь я тем, что воспитатель –

Это я!

Молодые специалисты поют:

Главное, девчата, сердцем не стареть.
Песенку дошкольника до конца допеть.
Трудный путь избрали мы,
Но этот путь тернистый,
Только оптимисты могут одолеть.

Молодые специалисты делают круг почета и садятся на стулья лицом к коллективу.

Вед: Сейчас я предлагаю каждому специалисту представить себя, свое педагогическое кредо и рассказать о своих увлечениях. (*регламент - 3 минуты*).

Вед: Начинаем испытание наших молодых специалистов на эрудицию, находчивость, творчество и фантазию. Каждый воспитатель должен быть начитанным, знать много стихов и сказок. Первое испытание: доскажите имя сказочного героя (по очереди).

Али ... (Баба)	Маленький... (Принц, Мук)
Баба... (Яга)	Мальчик... (с пальчик)
Барон... (Мюнхаузен)	Муха... (Цокотуха)
Вини... (Пух)	Никита... (Кожемяка)
Дед... (Мороз, Мазай)	Папа... (Карло)
Доктор... (Айболит)	Пес... (Шарик)
Домовенок... (Кузя)	Почтальон... (Печкин)
Дяда... (Степа, Федор)	Пудель (Артемон)
Елена... (Прекрасная)	Сестрица... (Аленушка)
Железный... (Дровосек)	Соловей... (Разбойник)
Змей... (Горыныч)	Старик... (Хоттабыч)
Иван... (Царевич)	Старуха... (Шапокляк)
Иванушка... (дурачок)	Кот (в сапогах, Леопольд,
Матроскин)	
Кощей... (Бессмертный)	Финист... (Ясный сокол)
Крошечка... (Хаврошечка)	Черепашка... (Тортилла)

Вед: Каждый воспитатель должен не только блистать умом и эрудицией, но и иметь золотые руки, быть творческим и умелым. Перед вами подручный материал (цветная бумага, ножницы, клей). В течение 1-2 минут вы должны проявить фантазию, сделать поделку собственными руками. (творчество молодых специалистов).

Вед: Испытания продолжаются: нужно угадать зашифрованную фразу:

Лена и тигр

Пошла внучка Леночка в лес за ягодами и заблудилась. Долго плутала она по лесу и наткнулась на избушку. А в той избушке большущий тигр жил. Стала

она у него жить, кашу варить... Вот задумала Лена убежать. Нажарила картошки и велела тигру отнести их к маме с папой... (Маша и медведь).

Горшочек

Жил-был мальчик. Родители у него умерли и стал он сиротой. И попал он в одну семью, где было трое брата. У старшего брата был один глаз, у среднего – 2 глаза, а у младшего 3 глаза. Он на них с утра до ночи работал, а помогал ему в работе любимый бычок... («Крошечка-хаврошечка»)

Паучок-царевич

Жил-были три девицы и задумали они жениться. Вышли во двор, взяли в руки клубочки и кинули их в разные стороны. У старшей клубочек попал на дворянский двор. У средней – на купеческий. А у младшей попал клубочек в сети к пауку. Пришлось младшей дочери пожениться на пауке... («Царевна-лягушка»).

Вед: Уважаемые молодые специалисты, вам предстоит проявить себя в рисовании. Нарисуйте на мольберте лицо веселого петрушки.

Участницы с закрытыми глазами рисуют по очереди уши. Глаза, брови, нос и губы петрушки.

Вед: замечательный петрушка. Мы желаем вам всегда быть оптимистами, и пусть улыбки озаряют и ваши лица.

Следующее испытание для вас: вам будут показаны портреты педагогов, классиков, детских писателей, поэтов и композиторов. Следует назвать их фамилию, имя, отчество и любое знакомое вам произведение.

(представляют 5 картин)

Вед: Каждый воспитатель должен быть не только мастер на все руки, но и швец, и жнец, и на дуде игрец. Вам предстоит сейчас поиграть вслепую музыкальную игру «оркестр».

4 молодых специалиста берут инструменты, а один из них – дирижер. Играть 3-4 раза.

Вед: Наши молодые специалисты с честью прошли все испытания и выполнили все задания. Они достойны присвоения почетного звания «воспитатель».

Молодым специалистам под звуки надевают ленты.

Вед: Наступил торжественный момент: приглашаем молодых, уже воспитателей для принятия «клятвы».

Вед: Уважаемые (молодые) воспитатели. Примите поздравления от своих наставников.

Может, просто стало нам привычно,

Но не видеть этого нельзя,

Что у воспитателя обычно

Вечером усталые глаза...

Мы-то знаем, что это такое,

Детворы неугомонный рой!
Тут с одним-то не найдешь покоя,
А не то, что с этакой гурьбой.
Тот смешлив, а этот смотрит косо,
Там драчун уж затевает бой...
А вопросы? Тысяча вопросов...
И ответа требует любой.
Сколько нужно ласки и заботы,
Всех услышать, каждого понять...
Благодарна и трудна работа
Постоянно маму заменять...
Не тревожно на работе маме...
Веселы ребячьи голоса...
Ведь всегда следят за малышами
Добрые усталые глаза.
День окончен.. Не все песни спеты.
У детишек не тревожен сон...
Так прими ж поклон от всей планеты,
За детей прими от нас поклон!!!

Вед: Мы поздравляем вас с посвящением в профессию «воспитатель» и пусть напутственным словом для вас станет «песня о воспитателях»:

Наша служба и опасна и и трудна
Не сравнится с ней работа ни одна.
Мы души своей частицы
Дарим детям по крупицам!
Наша жизнь забот и сложностей полна!

Припев:

Каждый день, каждый час
Отдаем мы сердце детям
И за каждого мы
Перед будущим в ответе!
Чтобы детям расти,
Не грустить. А веселиться!
Чтоб улыбкам цвести
На счастливых детских лицах,
Мы должны каждый день,
Каждый день и каждый час
Беззаветно все трудиться!

Наша песенка веселая, лети
И тому, кого ты встретишь на пути,

Расскажи как все мы вместе
Собрались сегодня с песней,
Нам без песни и без дружбы нет пути!

Вед: В добрый путь, воспитатели!

Все уходят из зала.

Клятва

Ведущий: Я, воспитатель XXI века, глубоко осознаю свою ответственность перед будущим нашего общества, перед человечеством: моя высочайшая обязанность в том, чтобы ковать счастье каждого воспитанника, всего общества, способствовать процветанию и развитию жизни на Земле. Клянусь!

Ведущий: Клянусь любить детей! Защищать их любовью и правдой до последней капли крови и всеми частями своего тела. Клянусь!

Ведущий: Клянусь всегда, даже в самых сложных обстоятельствах, оставаться оптимистом, бороться за каждого ребенка и принимать удары от родителей и администрации на свою мощную непробиваемую грудь. Клянусь!

Ведущий: Обещаю взваливать на свои хрупкие плечи все возможное и невозможное, что только может обрушиться на голову воспитателя. Клянусь!

Ведущий: Обещаю быть неутомимым, незаменимым работником, трудиться за себя и за того парня в любое время года, в любое время суток и на любом рабочем месте.

Все: Клянемся! Клянемся! Клянемся!

Положение о школе молодого воспитателя

«Педагогическая надежда»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет организационно-методическую основу деятельности Школы молодого воспитателя «Педагогическая надежда» (далее – Школа), содействует повышению профессионального мастерства начинающих педагогов муниципального дошкольного образовательного учреждения (наименование детского сада указывается в соответствии с уставом) (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии со ст. 30 Конституции РФ, ст. 35 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 "Об образовании", ст. 53 Трудового кодекса РФ.

1.3. Деятельность Школы осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в области образования, Устава Учреждения, нормативными правовыми документами об образовании, настоящим Положением.

1.4. В состав Школы входят: председатель (выбирается из опытных высококвалифицированных педагогов), начинающие педагоги.

1.5. Решения Школы являются рекомендательными для начинающих педагогов.

1.6. Срок действия Положения не ограничен.

2. Задачи школы молодого воспитателя

Главными задачами Школы являются:

2.1. Разработка организационно-педагогических рекомендаций по оптимизации образовательного процесса, условий обучения и воспитания детей дошкольного возраста.

2.2. Содействие всем начинающим педагогам в приобретении знаний и умений, необходимых в образовательной деятельности.

2.3. Анализ разделов общеобразовательных программ дошкольного образования, педагогических технологий и методик.

2.4. Обеспечение реализации потребности начинающих педагогов на повышение своей профессиональной квалификации.

2.5. Оказание консультативной помощи всем начинающим педагогам по вопросам образования и воспитания детей дошкольного возраста.

3. Функции Школы молодого воспитателя

Школа осуществляет следующие функции:

3.1. Обсуждает и утверждает план работы Школы.

3.2. Изучает общеобразовательные программы дошкольного образования, нормативные документы, методическую литературу по вопросам образования.

3.3. Оказывает консультативную помощь через семинары, тренинги, консультации специалистов, практические занятия, взаимопосещения.

3.4. Определяет соответствие предметно-развивающей среды и образовательного процесса возрастным, индивидуальным особенностям воспитанников, требованиям общеобразовательной программы дошкольного образования.

3.5. Отслеживает итоги успешности обучения и воспитания детей, состояния их здоровья.

4. Права Школы молодого воспитателя

Члены Школы имеют право:

4.1. Принимать решения по вопросам, входящим в их компетенцию.

4.2. Приглашать на заседания Школы специалистов, высококвалифицированных педагогов для оказания консультативной помощи.

4.3. В необходимых случаях приглашать на заседания представителей общественных организаций, учреждений, родителей воспитанников.

4.4. Участвовать в работе методических объединений, школ передового опыта на муниципальном уровне.

4.5. Стремиться к повышению своего профессионального мастерства.

5. Ответственность Школы молодого воспитателя

Члены Школы несут ответственность:

5.1. За выполнение плана работы.

5.2. Принятие конкретных решений по каждому рассматриваемому вопросу с указанием ответственных лиц и сроков исполнения решений.

5.3. Соответствие принятых решений законодательству Российской Федерации в области образования.

6. Организация деятельности Школы молодого воспитателя

6.1. Школа избирает из своего состава секретаря, который работает на общественных началах.

6.2. Школа работает по плану, являющемуся составной частью плана работы Учреждения.

6.3. Заседания Школы созываются в соответствии с планом работы, но не реже 1 раза в месяц.

6.4. Результаты работы Школы доводятся до сведения педагогического коллектива на педагогическом совете, оперативном совещании.

7. Документальное оформление деятельности Школы молодого воспитателя (делопроизводство)

7.1. Заседания Школы оформляются протоколами. Они подписываются председателем и секретарем Школы.

7.2. Нумерация протоколов ведется от начала учебного года.

7.3. Отчет о работе Школы за учебный год представляется в письменном виде председателем Школы.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и издания приказа руководителя Учреждения.

8.2. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение не реже 1 раза в 5 лет и подлежат утверждению руководителем Учреждения.

П О Л О Ж Е Н И Е

О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано для муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада №4 «Умка» (далее по тексту «учреждение») в соответствии с Законом РФ «Об образовании» и регламентирует деятельность педагогов.

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

1.3. Действие настоящего положения распространяется на педагогов учреждения.

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

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

2. Цели и задачи движения наставничества.

2.1. Движение наставничества организуется в целях:

формирования уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции;

психолого-педагогической поддержки начинающего педагога;

оказания 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. Содержание наставничества.

3.1. Педагог - наставник:

закрепляется за начинающим педагогом приказом заведующего по учреждению с согласия сторон;

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.

3.2. Педагогический совет:

оказывает содействие созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

обеспечивает атмосферу взаимоподдержки и взаимопомощи;

координирует педагогические действия участников образовательного процесса в соответствии с задачами учреждения и задачами воспитания и обучения детей;

формирует локально-моделирующий уровень (формулирование педагогической цели, умение решать проблемные задачи и предвидеть результат) и системно-моделирующий уровень (владение стратегией формирования системы знаний и умений по всем направлениям детского развития- умственного, нравственного, эстетического и т.д.) деятельности педагогов;

оценивает деятельность начинающих педагогов наставников как показатель оценки деятельности учреждения.

4. Права педагога - наставника.

4.1. Педагог - наставник имеет право в пределах своей компетентности давать рекомендации по организации педагогической деятельности начинающему педагогу.

4.2. Вносит предложения по совершенствованию воспитательно-образовательной работы с детьми.

5. Взаимоотношения. Связи по должности.

5.1. Педагог-наставник:

устанавливает педагогически целесообразные взаимоотношения с начинающим педагогом;

систематически обменивается информацией по состоянию воспитательно - образовательного процесса;

своевременно дает советы, рекомендации, разъяснения, вносит разумные поправки в педагогические действия;

демонстрирует мастер-класс;

информирует руководство учреждения о результатах взаимоотношений с начинающим педагогом.

5.2. Начинающий педагог:

обращается к педагогу - наставнику за консультативной помощью по проектированию, моделированию и организации своей педагогической деятельности;

систематически обменивается с педагогом - наставником информацией о создании условий для организации жизнедеятельности детей, состояния воспитательно-образовательной работы с детьми;

анализирует и оценивает свою педагогическую деятельность с целью дальнейшего ее совершенствования;

на основе анализа достигнутых результатов выдвигает и обосновывает новые педагогические задачи;

представляет педагогу-наставнику необходимую информацию и документацию по его просьбе.

6. Контроль за соблюдением положения.

Контроль за соблюдением данного положения осуществляет заместитель заведующего по ВМР и заведующий учреждения.