

ПРИНЯТО:

На общем собрании работников
МБДОУ детского сада № 29 «Мамонтенок»
Протокол № 1 от «29» 08. 2022г.

"Мнение учтено"
Председатель ПК МБДОУ
детского сада № 29 «Мамонтенок»
Е. А. Шемко



"УТВЕРЖДАЮ"
Заведующий МБДОУ
детским садом № 29 «Мамонтенок»
С. А. Смахина
Приказ №103 от «29» августа 2022г



**Программа повышения кадрового потенциала
в муниципальном бюджетном дошкольном
образовательном учреждении
детский сад №29 «Мамонтенок»**

«Ступени мастерства»

Содержание

Раздел I		
1.1.	Паспорт программы повышения кадрового потенциала	3
1.2.	Пояснительная записка	4
1.2.1.	Актуальность	5
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	5
1.3.	Риски	6
Раздел II		
2.1.	Цель программы	6
2.2.	Задачи программы	6
2.3.	Принципы программы	7
2.4.	Механизмы реализации программы	7
2.5.	Сроки реализации	7
2.6.	Общий объем финансирования	7
2.7.	Ожидаемые результаты	7
Раздел III		
3.1	Структура управления реализацией целевой модели наставничества	7
3.2	Этапы реализации целевой модели наставничества	8
3.3	Формы наставничества	10
3.4	Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог»	11
3.5	Реализация наставничества формы наставничества «Педагог-педагог»	12
3.6	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	12
3.7	План работы наставника с начинающим педагогом по программе «Ступени мастерства»	13
Литература		18
Приложения		

Раздел 1

1.1. Паспорт программы развития кадрового потенциала

Наименование программы	Программа повышения кадрового потенциала муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 «Мамонтенок» на 2022-2023 год
Разработчик программы	Рабочая группа муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 «Мамонтенок»: Заведующий Смахтина Светлана Алексеевна; Старший воспитатель Райкова Татьяна Анатольевна; Воспитатели ВКК: Логинова Ирина Николаевна; Водяницкая Елена Николаевна
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества образовательной деятельности через развитие и совершенствование кадрового потенциала ДООУ. Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников через внутриорганизационную модель развития персонала. Повышение профессиональной компетентности педагогов в соответствии с требованиями Профессионального стандарта, через курсовую переподготовку, методическую работу и транслирование опыта в разных формах, ведение инновационной деятельности
Задачи программы	Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников Развитие профессиональной культуры и компетенций педагогов Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров Обновить структуру и содержание методической работы Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения
Направления программы	Организация профессиональной коммуникации Психолого- педагогическая мотивация Психологическая и методическая поддержка
Сроки реализации	2022-2023 годы
Ожидаемые результаты	Закрепление кадров в ДООУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения); Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; Мотивация к качественному педагогическом труду; Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах; Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий); Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов; Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня

	квалификации педагогов Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий, куратор

1.2. Пояснительная записка

Программа повышения кадрового потенциала (далее - Программа) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 «Мамонтенок» является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы (утв. Распоряжением Правительства РФ от 15 мая 2013 г. N 792-р)
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384).
4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования".
4. Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" (сроки реализации 2018-2025);
5. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 в части решения задач и достижения стратегических целей по направлению «Образование»;
6. Национальный проект «Образование», утвержден президиумом Совета при президенте РФ (протокол от 03.09.2018 №10) федеральные проекты «Успех каждого ребенка «Поддержка семей, имеющих детей»;
7. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 г. № 996 – р. «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
8. СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности (или) безвредности для человека среды факторов среды обитания»
9. Приказа Министерства образования Ставропольского края №337пр от 03.03.2022г.
10. Устав МБДОУ детского сада №29 «Мамонтенок»

1.2.1. Актуальность

МБДОУ детский сад №29 «Мамонтенок» -это молодой коллектив единомышленников, в лице педагогов, родителей, воспитанников. Наша история становления и развития началась 7 февраля 2017 года. В 2018 году произошла реорганизация МБДОУ детского сада №28 «Зайчик», который присоединен к новому учреждению. Обновление учреждения потребовало обновления и коллектива.

Основной целью развития системы образования является осуществление комплекса мероприятий, направленных на повышение качества образовательной услуги и роста

профессиональной компетентности педагога. В период перехода к продуктивному личностно-ориентированному образованию, одной из главных задач является профессиональное развитие, становление педагогического коллектива. Дошкольному учреждению –МБДОУ детского сада №29 «Мамонтенок» необходим педагог:

владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса, умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку, способный реализовать принципы построения образовательного процесса, ориентированный на личность ребенка, мотивированный на профессиональное совершенствование, удовлетворенный качеством своей работы.

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, возникают риски в профессиональной деятельности педагогов по причине нехватки в ДОУ высококвалифицированных педагогических кадров.

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями родителей воспитанников, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы с педагогами и внедрение нестандартных форм по развитию новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 12 воспитателей, старший воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель и инструктор по физкультуре. Педагогический коллектив последние годы обновляется.

В ДОУ преобладают педагоги молодого возраста, которые имеют небольшой стаж педагогической работы.

Педагогический коллектив состоит из 18 педагогов

Доля педагогических работников с

Первой квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Соответствие занимаемой должности	Без категории
3чел.(17%)	4чел.(22%)	8чел.(44,4%)	3чел(16,6%)

Стаж работы педагогов

От 0 до 5 лет	6 чел
От 5 до 10 лет	4 чел
От 10 до 20 лет	4 чел
Свыше 20 лет	4 чел

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

- 33 % кадрового состава педагогов имеет стаж менее 5 лет работы;
- преобладание системы переподготовки кадров над базовым педагогическим образованием;
- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу и наличие стереотипных установок;
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов и педагогического коллектива в целом. Инновационная направленность Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий,

стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации и пр.)

В учреждении 3 наставника и 6 наставляемых.

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает профессиональные задачи и приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

1.3. Риски

1. Текучесть кадров, в связи с отпусками по уходу за детьми до 1,5 лет и 3-х лет
2. Пассивность педагогов, нежелание перестраивать свою деятельность.
3. Дефицит специалистов

Раздел II

2.1. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества образовательной деятельности через развитие и совершенствование кадрового потенциала ДОУ.

Конкретная цель:

Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников через внутриорганизационную модель развития персонала на основе кураторской методики К.М.Ушакова.

Повышение профессиональной компетентности педагогов в соответствии с требованиями Профессионального стандарта, через курсовую переподготовку, методическую работу и транслирование опыта в разных формах, ведение инновационной деятельности

2.2. Задачами программы целевой модели наставничества являются

1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников
2. Развитие профессиональной культуры и компетенций педагогов, уровня педагогического мастерства.
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров через внутриорганизационную модель развития педагогического мастерства
4. Обновить структуру и содержание методической службы: организовать работу творческих групп, возродить институт наставничества ДОУ.
5. Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников
6. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения формирующий имидж образовательной организации

2.3. Принципы

Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС);

Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, микрорайона города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия);
Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

2.4. Механизмы реализации Программы

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения.

2.5. Сроки и этапы реализации Программы

Программа рассчитана на 1 календарный год в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Общий объем финансирования

Краевой бюджет

Муниципальный бюджет

Внебюджетные и благотворительные поступления

2.7. Ожидаемые результаты реализации программы

«Развитие кадрового потенциала на 2022- 2023 годы»

Закрепление кадров в ДООУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения);

Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;

Мотивация к качественному педагогическом труду;

Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;

Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий);

Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов;

Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий

Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения

Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов

Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

Работа «Мастерской наставников»

Работа творческих групп по темам самообразования педагогов

3. Организационный раздел

3.1 Структура управления реализацией целевой модели наставничества

МБДОУ детский сад 29 «Мамонтёнок»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации целевой модели наставничества 2. Разработка целевой модели наставничества МБДОУ детского сада №29 «Мамонтёнок» 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор Целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников. 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Ответственные лица за направления форм наставничества	<p>Разработка программ моделей форм наставничества.</p> <p>Контроль за реализацией.</p>
Наставники и наставляемые	<p>Модели форм наставничества.</p> <p>Реализация формы наставничества «Педагог-педагог».</p>

3.2 Этапы реализации целевой модели наставничества в МБДОУ детском саду №29 «Мамонтёнок»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 	<p>Дорожная карта реализации наставничества.</p> <p>Пакет документов.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем начинающих педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	<p>База наставляемых с картой запросов.</p>

Формирование базы наставников	1. Работа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	Формирование базы наставников
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: пробную рабочую комплекс последовательных	Мониторинг: Сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы наставничества.	Трансляция опыта. Поощрение наставников.

3.3. Формы наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБДОУ детского сада №29 «Мамонтёнок» в данной целевой модели наставничества рассматриваются 1 форма наставничества: «Педагог-педагог».

Цель: разносторонняя поддержка начинающего педагога, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать начинающему педагогу интерес к педагогической деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности начинающих педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

3.4. Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
<p>Опытный педагог, высшей квалификационной категории, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
<p>Типы наставников</p>			
<p>Наставник - консультант</p>	<p>Наставник - специалист</p>		
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу начинающего педагога или педагога.</p>	<p>Опытный педагог (учитель-логопед, физинструктор..), способный осуществлять методическую помощь</p>		
		<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>	

3.5 Схема реализации формы наставничества «Педагог – педагог»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог – педагог».	Педагогический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете ДОУ.

3.6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ДОУ.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений по реализации модели внутриорганизационного продвижения персонала, ИППР, положения о конкурсах
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями на 20% Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня, представляющих опыт работы на различных уровнях, удовлетворенных качеством своей работы
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах

	- Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-100%
Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано положение о премировании в ДОУ

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение качества образовательного процесса ДОУ, повысит конкурентоспособность в сфере образования и дополнительных образовательных услуг. Повысит имидж МБДОУ детского сада №29 «Мамонтёнок» среди дошкольных учреждений.

3.7 План работы наставника МБДОУ детского сада №29 «Мамонтёнок» с начинающим педагогом по программе «Ступени мастерства» на 2022-2023 учебный год

Период	Содержание работы	Формы и методы работы
Сентябрь	1. Знакомство с нормативно - правовой базой учреждения	Изучение документов: Закон об образовании. Конвенция о правах ребенка. - Устав ДОУ.
	2. Мониторинг детского развития.	Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.
	3. Помощь в планировании воспитательно – образовательного процесса в ДОУ	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы.
	4. Проведение родительского собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке.
Октябрь	1. Виды и организация режимных моментов в детском саду.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.
	2. Методика проведения праздников в детском саду.	Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение
	3. Планирование работы по самообразованию	Консультация
Ноябрь	1. Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья.	Консультация, посещение наставником физкультурного занятия, анализ деятельности молодого специалиста, подбор литературы.

	2.Методика проведения утренней гимнастики	Консультация, посещение наставником физкультурного занятия, анализ деятельности
	3.Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.
Декабрь	1.Организация образовательной деятельности	Просмотр начинающим педагогом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности.
	2.Формы взаимодействия с семьей, (консультации, мастер – классы, досуги, викторины, дни открытых дверей и т.д.).	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.
Январь	1.Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников.	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, обсуждение.
	2.Использование различных технологий в образовательной деятельности детей.	Консультация, советы по целесообразности их использования
Февраль	1. Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в ДОУ	Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования для физкультурного уголка, составление картотеки гимнастики после сна
	2. Организация и проведение прогулки (все составляющие части)	Посещение прогулок у наставника, изучение методической литературы
	3.Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.	Организовать праздник к Дню Защитника Отечества, совместно обсудить план, помощь в проведении.
Март	1.Речевое развитие детей	Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры, режимные моменты, и т.д.), познакомить с картотеккой речевых игр.
	2. Выступление на педагогическом совете (консультация)	Помощь в подготовке выступления
	3. Организованная образовательная деятельность молодого специалиста.	Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение.
	4. Развивающая среда в детском саду.	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).
Апрель	1.Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления

	2.Использование схем, мнемотаблиц, пиктограмм, моделей в работе с детьми.	Консультация, изготовление материала (схем, моделей и т.д.) молодым специалистом.
	3.Оформление и ведение документации в группе.	Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы.
Май	1.Подготовка к проведению итогового педагогического обследования индивидуального развития детей	Контроль
	2.Подготовка к летне- оздоровительной компании.	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка.
	3. Подведение итогов работы. Отчет молодого специалиста о проделанной за учебный год работе по теме самообразования	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Литература

1. Амонашвили Ш.А. Педагогическая симфония: В 3ч. Екатеринбург, 1993.
2. Шадриков В. Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности//Вестник ЯГУ им. П. Г. Демидова. - 2006.-№ 1.-е. 15-20
3. Якушева С.Д. Основы педагогического мастерства: учебник. 4-е изд., испр. И доп. // М.: Издательский центр «Академия», 2011.
4. Ушаков К.М. Как сделать школу лучше, или Социальный капитал как приоритет. М.: Сентябрь, 2017.

Индивидуальный план профессионального развития (самообразования)

Структура ИППР год _____

Цели, задачи

- Изучение психолого- педагогической литературы
- Разработка программно- методического обеспечения образовательного процесса
- Обобщение собственного опыта педагогической деятельности
- Участие в методической работе ДОУ
- Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне ДОУ
- Руководство повышением квалификации воспитателей
- Работа в составе органов управления ОУ
- Оценка результатов профессионального развития
- Участие в профессиональных конкурсах

Раздел 1. Изучение психолого - педагогической литературы

Тема	Сроки (начало-окончание)	Изученная литература, интернет-ресурсы	Практическое применение полученных знаний
«Планируемые результаты »	Сентябрь-январь Май- август		Выступление на педсовете, консультация МО, подготовлен доклад по теме, изготовление практического материала

Раздел 2. Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса

Содержание деятельности	Сроки (начало-окончание)	Результаты работы

Перспективный план, конспекты НОД, картотеки дид/игр, подборка упражнений, изменение ППРС	Январь - апрель 20 г	Выставка д/материала, презентация, открытое мероприятие, мастер-класс и т.п.
---	----------------------	--

Раздел 3. Обобщение собственного педагогического опыта

Содержание деятельности	Сроки, этап (начало- окончание)	Форма представления результатов работы
тема, направление опыта	Март 20 г	выступление, мастер-класс, открытые занятия, презентация, публикация, участие в профессиональном сообществе

Раздел 4. Участие в методической работе ДОУ

Содержание деятельности	Сроки (начало- окончание)	Форма представления результатов работы	Процент эффективности
Н-р, теоретический семинар, открытое мероприятие	Май 20 г.	«...»	

Раздел 5. Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне ДОУ

Направление повышения квалификации (тематика курсов, семинаров, тренингов и т.п.)	Форма повышения квалификации, сроки (начало- окончание)	Форма, где, когда представлен отчёт о прохождении курсов	Использование полученных знаний на КПК
.....	Дистанц. обучение, модульные курсы и т.д. Сетевое сообщество педагогов	Выступление на ГМО, мастер-классы и т. д	Что изменилось в педагогической деятельности педагога ...

Раздел 6. Руководство повышением квалификации воспитателей

Тема КПК (кол-во часов)	Сроки (начало- окончание)	Причина обучения (руководитель)	Использование педагогом полученных знаний (руководитель)
		Повышение квалификации, ведение дополнительных занятий, повышение эффективности реализации направлений	Что изменилось в педагогической деятельности педагога

Раздел 7. Работа в составе органов управления ДОУ

Форма участия (рабочие группы, комиссии, УС)	Сроки (начало- окончание)	Направление деятельности	Результат

Раздел 8. Оценка результатов профессионального развития

Содержание деятельности	Сроки (начало- окончание)	Форма представления результатов работы
Подтверждение квалификационной категории Профессиональные награды (премия Главы, Почётные грамоты, знаки и т.п.) Участие педагогов в профессиональных конкурсах (дипломы, грамоты)	20 -20 уч.год	Самоанализ

Раздел 9. Участие в профессиональных конкурсах

Название конкурса	Сроки (начало- окончание)	Форма представления результатов работы	Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы
«Воспитатель года»	Январь- февраль 20..год	Н-р, аналитическая справка о системе работы воспитателя	Очный этап муниципального конкурса «Воспитатель года-20..»