

Российская Федерация Иркутская область
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида №135»
муниципального образования города Братска

665730, Иркутская область, г. Братск, ул. Зверева 10, Телефон, факс (3953) 33-21-07

Рассмотрено:

на заседании Совета педагогов №3
МБДОУ «ДСОВ №135»
протокол № 3 от « 31 » 01 2023г.



Утверждено:

заведующий МБДОУ «ДСОВ № 135»
Коротаева Е.В.
Приказ № 114/а от 31.01.2023 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида №135»
муниципального образования города Братска

Методическое сопровождение педагогов в использовании эффективных
современных технологий в работе с детьми

Форма наставничества:
Педагог-педагог
сроки реализации программы:
январь 2023 – январь 2024г.
ФИО наставников:
Колмакова Е. С., инструктор по ФК
Панина Н.А., воспитатель
Чаевская В. В., воспитатель
Потапова А.В. муз. руководитель
ФИО куратора:
Доскальчук Т.К., старший воспитатель

Содержание

Паспорт программы. Общие положения: цели, задачи наставничества.

Пояснительная записка

Раздел 1. Права и обязанности участников программы наставничества

Раздел 2. Нормативные требования к результату наставничества и предполагаемые результаты реализации разрабатываемой программы наставничества.

Раздел 3. План взаимодействия групп наставник-наставляемый

Раздел 4. Перечень мероприятий, поддерживающих реализацию программы наставничества

Раздел 5. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества.

Приложение 1. Дорожная карта психолого – педагогического сопровождения педагогов, реализующих программу наставничества МБДОУ «ДСОВ №135»

Приложение 2. Вводная анкета для определения образовательного запроса наставляемого

Приложение 3. Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы

Приложение 4. Карта индивидуального профессионального развития педагога

Приложение 5. Отчет-анкета наставника о результатах работы наставляемого

Приложение 6. Отчет-анкета наставляемого о процессе прохождения наставничества и работе наставника

Приложение 7. План работы творческих групп

Паспорт программы. Общие положения: цели, задачи наставничества

Название программы	Методическое сопровождение педагогов в использовании эффективных современных технологий в работе с детьми
Авторы	Доскальчук Т.К.
Организация исполнитель	МБДОУ «ДСОВ №135»
Целевая аудитория	Педагоги, испытывающие затруднения в выборе и использовании современных технологий в работе с детьми
Срок реализации	1 год (январь 2023-январь 2024)
Этапы реализации	1 этап – диагностический (сентябрь 2020г.) 2 этап – практический (октябрь 2020г. – апрель 2023г.) 3 этап – аналитический (май 2023г.)
Цель	Оказание методической помощи в усвоении и применении на практике в работе с детьми современных технологий дошкольного образования, предупреждение профессионального выгорания у педагогов – стажистов.
Задачи	1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагогов. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать повышению квалификации и профессионального мастерства педагогических работников. 4. Стимулировать педагогов к обогащению и систематизации методических материалов для организации качественной педагогической работы по воспитанию дошкольников. 5. Повышение качества воспитательно-образовательного процесса, совершенствованию профессионального мастерства педагогов ДОУ.
Основные направления	1. Усовершенствование профессионального мастерства педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса; 2. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса; 3. Знакомство и внедрение в работу с детьми современных образовательных технологий.
Участники программы	- Заведующий; - Старший воспитатель; - Педагоги-наставники; - Педагог – психолог; - Наставляемые; - Вновь принятые педагоги.
Реализуемые формы наставничества	- педагог – педагог; - наставничество в группе
Условия эффективности	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Познание педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития; 2. Качественные изменения во взаимоотношениях педагогов с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями); 3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь; 4. Внедрены педагогические технологии, способствующие качественному результату педагогической работы педагогов

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Не только молодым специалистам, но и педагогам, имеющим немалый стаж работы, приходится осваивать новые знания, умения, компетенции. Роль педагога в наше время велика как никогда: мир вступил в эпоху глобализации.

Исходя из указа Президента возросла роль педагога как наставника, и направлена она на развитие творческого и профессионального потенциала педагогов, повышения социального престижа профессии.

Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста педагогов обусловлена, тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики воспитания, образования детей дошкольного возраста; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной, проектно-исследовательской, игровой деятельности воспитанников, использовании ИКТ – технологий в работе с детьми. Хотя степень выраженности этих проблем различна, все они так или иначе значимы для каждого члена педагогического коллектива, проявляясь в тревожности, беспокойстве, переживаниях, которые могут усиливаться под воздействием как внешних, так и внутренних факторов, в частности, условий образовательной деятельности дошкольного учреждения.

Поэтому программа наставничества должна быть направлена на профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности. Это актуализировано в совокупности требований к профессионализму педагогических работников предъявляемыми федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования и профессиональным стандартом педагога. Согласно этим документам, педагог должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр.

Однако практика показывает, что многие испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк. Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». При

этом очевидно, что разные категории педагогов в условиях объективных изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности, определенной растерянности перед новым поколением, более оснащенным технически и технологически, нуждаются в персонифицированной методической и психологической помощи.

Дефициты в педагогической деятельности вызваны рядом причин:

1. Образовательные:

- дефицит знаний и умений;
- осознанные или неосознанные недостатки (ограничения) в знаниях, умениях, которые препятствуют развитию профессиональной компетенции.

2. Социальные:

- дефицит способностей, качеств личности;
- сознанные или неосознанные недостатки (ограничения) личностных качеств, способностей, которые препятствуют развитию профессиональной компетенции.

3. Профессиональные:

- дефициты трудовых действий, необходимых умений в профессии;
- сознанные или неосознанные недостатки (ограничения) в профессиональной компетенции, которые препятствуют реализации профессиональных действий.

Дефицит педагогической деятельности – это внутренняя неготовность самостоятельно преодолеть внешнее препятствие.

Система наставничества в образовательном учреждении способствует исключению или минимизации реальных трудностей педагогов.

Программа наставничества разработана с целью оказания помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, повышению профессиональных компетенций в области применения современных образовательных технологий.

Персонализация является необходимостью удовлетворения индивидуальных запросов педагогов, обусловленных результатами оценки (самооценки) их квалификации и компетентности. Для этого возможно использование и традиционных, и инновационных технологий: обмен опытом, тренинги, коучинг, тьюторство, взаимопосещение занятий и мероприятий, индивидуальные образовательные маршруты и программы сопровождения. Наставничество должно способствовать преодолению трудностей при внедрении инновационных технологий и передаче накопленного опыта в новых формах.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога (воспитателя):

Направления	Содержание направления
профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь педагогу необходимо наставничество.
социализация	Появление новых качеств личности

Цель: оказание методической помощи в усвоении и применении на практике в работе с детьми современных технологий дошкольного образования, предупреждение профессионального выгорания у педагогов – стажистов.

Задачи:

- обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки педагогов;
- стимулирование повышения теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями;
- способствование повышению квалификации и профессионального мастерства педагогических работников;
- стимулирование педагогов к обогащению и систематизации методических материалов для организации качественной педагогической работы по, образованию и воспитанию дошкольников;
- повышение качества воспитательно-образовательного процесса, совершенствование

профессионального мастерства педагогов ДОУ.

Определены векторы успешной реализации программы наставничества:

- развитие культуры командной работы и проектирования;
- поощрение направленности на достижение коллективного результата;
- включение в программу групповые презентации результатов реализации поставленных задач;

- развитие партнерских связей с представителями профессиональной среды для развития форм наставничества «наставник - наставляемый», «педагог – педагог»;

- стимулирование на участие в конкурсах наставников наставляемых;
- формирование умения определять образовательные и социальные дефициты наставнических пар и разрабатывать программы на их устранение;
- осуществление управления программой наставничества.

Сроки реализации программы наставничества.

Программа наставничества рассчитана на 1 учебный год с учетом того, что качественные изменения наставляемых педагогов будут претерпевать позитивные изменения по мере реализации задач годового плана учреждения. То есть в течение года педагоги будут меньше использовать профессиональные дефициты при использовании современных технологий в различных видах образовательной деятельности детей.

При разработке программы наставничества учтены концептуальные позиции следующих нормативных документов:

–Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями),

–Постановление Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

–Письмо Министерства просвещения РФ «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23.01.2020 №МР- 42/02;

–Региональная Целевая модель наставничества (утверждена распоряжением министерства образования от 8 декабря 2020 года № 941- мр);

–Модель организации наставничества муниципального образования города Братска (утверждена приказом начальника департамента образования администрации муниципального образования города Братска от 18 октября 2022 года № 669

Основные термины, используемые в программе наставничества:

1) наставничество - форма обеспечения профессионального становления развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

2) наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;

3) наставляемый - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником, при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения;

4) куратор - сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за реализацию персонализированной программы наставничества;

5) форма наставничества - способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

6) персонализированная программа наставничества - это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов

наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Персонализированный подход основан на утверждении, что успешность обучения (наставничества) зависит от мотивированности, активности человека и от того, насколько учитываются его индивидуальные особенности, потребности, интересы, проблемы и пр.

При этом наставляемый имеет возможность самостоятельно проектировать траекторию обучения, ставить учебные цели, управлять процессом их достижения, планируя время, темп, способы обучения, форм и методы обучения, контроля его результатов.

В ходе реализации программы наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели и адресат. Задача куратора заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемого технологию.

Формы взаимодействия в рамках наставничества «педагог - педагог» по отношению к наставнику или группе наставляемых:

1. Наставничество «педагог - педагог» реализуется через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог- профессионал - педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения». Разновидностью данной формы наставничества является наставничество реверсивное, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса;

2. Наставничество в группе - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Форма наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагогического работника, от имеющихся профессиональных затруднений, от запросов наставляемого и от имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Стратегия обучения педагогов в условиях формального, неформального и информального образования направлена на получение высокого качества образования, предоставляющего возможность сформировать профессиональные компетенции, необходимые для практической деятельности педагога.

Исходя из запросов педагогов ДОУ, результатов анкетирования по выявлению трудностей использования современных технологий в образовательной деятельности с детьми выбрана форма наставничества в группе. В ДОУ организованы творческие группы по запросам педагогов, руководители которых являются наставниками у педагогов, посещающих данные группы: «Педагог ДОУ в цифровой образовательной среде», «Игровые технологии, используемые в работе с детьми дошкольного возраста».

Раздел 1. Права и обязанности участников программы наставничества

Наставничество в МБОУ «ДСОВ № 135» организуется на основании приказа заведующего, путем организации творческих групп, объединённых востребованными темами по повышению профессиональных компетенций педагогов.

Педагогический работник назначается наставником приказом заведующего образовательной организации.

Координирует деятельность по внедрению и реализации системы наставничества в ОО куратор, назначается приказом заведующего «ДСОВ №135». В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации системы наставничества, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников и партнёров, взаимодействие с муниципальными кураторами в рамках реализации муниципальной модели

организации наставничества.

Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором во взаимодействии с педагогом – психологом, педагогическими работниками образовательной организации как потенциальных участников программы.

Наставляемыми могут быть педагоги, испытывающие трудности в применении современных технологий в образовательной деятельности с детьми, желающие повысить свои профессиональные компетенции в области применения игровых технологий и ИКТ.

База наставляемых формируется из педагогов МБДОУ «ДСОВ № 135», определивших свой образовательный запрос, в том числе:

- желающих овладеть цифровыми навыками, ИКТ, игровыми технологиями и иными современными компетенциями;
- молодые специалисты (имеющие стаж работы до 3-х лет) или вновь пришедшие в образовательную организацию педагоги, имеющие профессиональные дефициты.

Наставниками могут быть:

- педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- педагоги, обладающие позицией наставника, мотивированные помочь другим.

К наставнической деятельности в МБДОУ «ДСОВ № 135» допускаются лица, соответствующие критериям психологической, педагогической, профессиональной подготовки, при условии прохождения ими обучения, в том числе в рамках семинаров, вебинаров.

Эффективность работы наставника определяется наличием прогресса у наставляемого в области компетенций, результатов, значимых для ДОУ, по результатам мониторинга и анализа индивидуального маршрута наставляемого.

Участие наставника и наставляемых в реализации системы наставничества основывается на добровольном согласии.

База наставляемых и база наставников составляется при условии заполнения участниками согласия на обработку персональных данных. Базы могут меняться в зависимости от потребностей образовательной организации.

Наставничество осуществляется при обоюдном согласии наставника и наставляемых (участников творческих групп). Обязательное письменное согласие прилагается в приложении к программе.

Психолого – педагогическое сопровождение наставников и наставляемых осуществляется педагогом – психологом по составленному плану. План работы педагога – психолога включает в себя работу по устранению эмоционального напряжения, предупреждению профессионального выгорания педагогов. (Приложение 1)

Психолог обязан:

- согласовать темы, формы, направления наставничества с учетом положений психологической науки;
- сформулировать рекомендации и оказать психологическую помощь в формировании пар с учетом пожеланий педагогов и взаимной симпатии;
- сформулировать анкету, на основании которой можно собрать ожидания участников от совместной работы;
- сформировать анкету обратной связи для оценки удовлетворенности проведенной работы.

Обязанности куратора:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- координация работы по разработке Программ наставничества в соответствии с выбранными формами наставничества МБДОУ «ДСОВ №135»;
- организация и контроль мероприятий в рамках утверждённых Программ;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение заведующему;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной

поддержки участникам наставнической деятельности;

- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения системы наставничества по запросам органов управления образования;
- получение обратной связи от участников Программ и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в МБДОУ «ДСОВ №135» и участие в его распространении;
- организация участия пар/групп наставник/наставляемый в мероприятия, организуемых в рамках реализации муниципальной модели организации наставничества.

Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные маршруты наставляемых, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников Программ;
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ДОУ, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках реализации Программы в ДОУ;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программы.

Обязанности наставника:

Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования,
- ведомственных нормативных актов, Устава МБДОУ «ДСОВ №135», определяющих права и обязанности;
- разработать совместно с наставляемым индивидуальный маршрут;
- проводить мероприятия с наставляемыми в соответствии с планом работы творческой группы в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и т.п.);
- формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- предлагать свою помощь в достижении целей наставляемого и указывать на риски и противоречия;
- не навязывать наставляемым собственное мнение и позицию;
- оказывать наставляемым личностную и психологическую поддержку, мотивировать их;
- подводить итоги Программы, формировать отчёт о проделанной работе с предложениями и выводами.

Обязанности наставляемого:

- разработать совместно с наставником свой индивидуальный маршрут;
- выполнять задания индивидуального маршрута;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального маршрута, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества ДОУ.

Раздел 2. Нормативные требования к результату наставничества и предполагаемые результаты реализации разрабатываемой программы наставничества.

Наставничество – это система научно – методической работы в ДОУ, которую организует куратор.

Структура научно – методической работы по наставничеству включает такие

взаимосвязанные, взаимообусловленные и последовательные действия, как:

- диагностика и самодиагностика и оценка профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов педагогов в контексте реализации профессионального стандарта педагога и требований ФГОС ДО в целостном образовательном процессе;
- анализ, идентификация и осознание педагогами профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов;
- обозначение дефицитов профессионального проблемного поля; (Приложение 2,)
- поиск и реализацию оптимальных и конструктивных способов ликвидации профессиональных проблем и преодоления затруднений и компетентностных дефицитов;
- оказание различных видов персонифицированной (персонализированной) помощи педагогам (методической, психологической, научной, технологической и пр.).

Наличие такой системы позволяет избежать формального сообщения нуждающимся в конкретной помощи педагогическим работникам информации об актуальных проблемах, тенденциях, инновациях в дошкольном образовании; прогрессивных образовательных практиках. Рост профессионального мастерства педагога становится реальным, поскольку осуществляется диагностика и оценка качества его работы.

Основными принципами наставничества в образовательном учреждении являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Программа наставничества способствует становлению профессионализма педагога независимо от опыта его работы:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство.
2. Профессиональное самоопределение.
3. Творческая самореализация.
4. Проектирование профессиональной карьеры.
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Выбранные формы работы по наставничеству позволяют наметить следующие направления деятельности по отношению к наставляемому:

- Индивидуальные и групповые беседы заведующего, старшего воспитателя, педагога - психолога, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности дошкольного учреждения, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
- Создание в организации условий для личностных проявлений педагога, для его самореализации.
- Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения педагогов в различных формах.
- Создание условий для повышения квалификации.
- Вовлечение педагогов в научно-методическую и инновационную деятельность.
- Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства педагога.
- Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных педагогами.
- Контроль, учёт и оказание методической помощи педагогам.
- Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
- Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации, электронному документообороту.

Критерии оценки результативности программы наставничества

Эффективность реализации программы наставничества прослеживается в устранении дефицитов профессионального проблемного поля наставляемого при повторном заполнении карты дефицитов с учетом качественных изменений наставляемого.

Получение информации о достижениях наставника и наставляемого предусматривается через размещение данных в индивидуальных портфолио, заполнении индивидуальных маршрутов, в ходе повторной самодиагностики по «Карте индивидуального профессионального развития», прохождении теста для опытного воспитателя на определение эффективности его работы. (Приложение 3, 4)

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемыми целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, заполнения отчетов-анкет наставляемого о процессе прохождения программы наставничества, отчетов – анкет наставников о результатах работы наставляемых, написании отзыва наставника об итогах выполнения индивидуального плана наставляемого. (Приложение 5,6)

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворённости всех участников программы по - наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога - наставника;
- повышение уровня усвоение образовательной программы воспитанниками в группах, где работают наставляемые;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик, побед воспитанников, подготовленных наставляемым и т.п.;
- участие наставляемого в мероприятиях за рамками образовательной организации, усиливающих роль/статус последней.

Методические рекомендации по проведению мониторинга эффективности реализации программы

Методические рекомендации составлены на основе «Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.

Под мониторингом процесса реализации программы наставничества понимается система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементов.

В проведении мониторинга важно учитывать то обстоятельство, что его организация должна носить системный характер, только так можно четко представлять, как в образовательной организации происходит процесс наставничества, происходят ли какие-либо изменения во взаимодействии наставников и наставляемых (группами наставляемых), определить динамику развития наставляемых, а тем же удовлетворенностью наставника своей деятельностью.

Проведение мониторинга в образовательной организации, самой образовательной организацией позволяет оперативно скорректировать работу, выявив имеющиеся проблемы.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга ориентирован на изучение и оценку качества реализуемой в образовательной организации программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества

совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Важно, что мониторинг способствует выявлению соответствия условий организации программы наставничества, показывает динамику показателей использования современных образовательных технологий и методики работы с детьми, а также профессиональное развитие педагогического коллектива.

Цели и задачи: оценка качества реализуемой программы наставничества; оценка эффективности и полезности реализуемой программы как инструмента повышения профессиональных компетенций педагогов образовательной организации.

Задачами являются:

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов методом анкетирования;
- обоснование требований к конкретному лицу в процессе реализации программы;
- контроль хода реализации программы;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- анализ динамики качественных и количественных изменений определенных показателей. По результатам анкетирования в рамках первого этапа мониторинга должен быть представлен SWOT – анализ реализуемой программы наставничества.

SWOT – анализ – метод стратегического планирования, впервые введенный в оборот в 1963 году, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделения их на четыре категории:

- Stengths (сильные стороны),
- Weaknesses (слабые стороны),
- Opportunities (возможности),
- Threats (угрозы).

Сильные и слабые стороны являются факторами внутренней среды образовательной организации, в которой проводится анализ (то есть тем, на что сам объект способен повлиять); возможности и угрозы являются факторами внешней среды (то есть тем, что может повлиять на объект извне и при этом им не контролируется).

Данный метод является универсальным и может применяться во многих сферах жизни. Его можно адаптировать к объекту исследования любого уровня. Он гибок со свободным выбором анализируемых элементов в зависимости от поставленной цели. Его можно использовать как для оперативной оценки, так и для стратегического планирования на длительный период. Существенно, что использование метода не требует специальных знаний и наличия узкопрофильного образования. Вместе с тем данный анализ показывает только общие факторы и как следствие этого для достижения поставленных целей надо разрабатывать отдельно конкретные мероприятия.

По итогам первого этапа мониторинга должна быть представлена таблица, как результат проведенных мероприятий.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты, которая содержит открытые и закрытые вопросы, вопросы с оценками, проводится куратором программы.

Анкета «Форма «педагог – педагог»

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в течение следующих 5 лет Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Повысился уровень профессиональных умений в использовании современных методик и технологий в работе с детьми	

Личностная оценка наставника

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Повысился интерес представления наработанного опыта в использовании современных методик и технологий в работе с детьми	
Появилось желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества	

Оценка программы наставничества

Оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл, 10 -максимальный

Показатели										
Целевая модель наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации										
Целевая модель наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)										
Актуальность программы наставничества										
Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации										
Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами										
Соответствует ли на практике организация процессанаставнической деятельности принципам, заложенным в методологии										
Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества										
Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов										
Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого										
Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации										

Результатом мониторинга должна быть аналитика реализуемой в организации программы наставничества требованиям модели, позволяющая выделить ее слабые и сильные стороны, изменения количественных и качественных показателей коллектива, имеющиеся расхождения между планируемыми и реальными результатами участников программы наставничества.

Оцениваемые параметры:

- сильные и слабые стороны реализуемой в образовательной организации программы наставничества;
- возможности программы и угрозы ее реализации;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения;

- количество педагогов, планирующих стать наставниками в будущем;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик педагога, выступающего в роли наставляемого;
- количество педагогов, готовых внедрять в свою практику работы современные методики и технологии.

Раздел 3. План взаимодействия групп наставник-наставляемый

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов их компетенции используются различные формы работы, выстраивается план работы наставника и наставляемого. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки педагогов, от поставленных задач.

План мероприятий по взаимодействию групп, предусматривает встречи в различных форматах для обмена опытом, получения актуальной информации по внедрению современных технологий. (Приложение 7)

План работы наставника предусматривает:

- Совместное изучение с наставляемыми новейших педагогических методов и технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление перспективного плана работы.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других дошкольных образовательных учреждений по применению современных методов и технологий дошкольного образования.
- Организация для наставляемых показов совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками в разных возрастных группах.
- Организация посещения режимных моментов и показ совместной деятельности с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для педагогов по работе с родителями.
- Контроль, учёт и оказание методической помощи педагогам.
- Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности в использовании современных методик и образовательных технологий.
- Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации, электронному документообороту.

План работы наставляемого выстраивается из его педагогических запросов, выявленных профессиональных дефицитов в использовании современных методик и образовательных технологий в организованной деятельности детей. План работы наставляемого оформляется в формате индивидуальных маршрутов, разрабатываемых наставляемыми совместно с наставниками. (Приложение)

Система наставничества реализуется через работу в творческих группах по составленному плану сопровождения наставляемых. (Приложение)

Формы отчётности наставляемого, наставника и куратора, педагога - психолога о процессе реализации программы включает в себя:

- Показ наставляемыми открытых мероприятий в образовательном учреждении с использованием современных методик и образовательных технологий работы с детьми.
- Участие в конкурсах на разных уровнях образования.
- Обобщение опыта работы наставников и наставляемых. Создание индивидуального портфолио.
- Оформление аналитических справок о выполнении этапов программы наставничества.
- Представление результатов работы, ежегодное подведение итогов работы по программе

наставничества на педагогическом совете.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемым целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля и наполняемости (содержания) индивидуального портфолио педагога.

Раздел 4. Перечень мероприятий, поддерживающих реализацию программы наставничества

Формы и условия поощрения наставников.

- Организация мероприятий по популяризации роли наставника.
- Организация и проведение в ДОО тематических фестивалей, форумов, конференций.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник + ".

- Награждение грамотами ОО "Лучший наставник".

Условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации.

Транслирование материалов по реализации программы наставничества с целью популяризации работ наставников и наставляемых осуществляется через:

- создание разделов на официальном сайте образовательной организации, освещающих реализацию Программы наставничества;
- выступление на педагогическом совете с презентацией реализации целевой модели наставничества.

Раздел 5. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества.

К документам, регламентирующим деятельность участников системы наставничества, относятся:

- Приказ заведующего ДОО о внедрении системы наставничества в ОО.
- Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в ОО».
- Положение о системе наставничестве в ОО.
- Программа (программы) наставничества по формам наставничества.
- Приказ о назначении куратора внедрения системы наставничества.
- Приказ «Об утверждении наставников и наставнических групп».
- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации системы наставничества».

Дорожная карта психолого – педагогического сопровождения педагогов, реализующих программу наставничества МБДОУ «ДСОВ №135»

ТЕМА, ЦЕЛЬ	СРОКИ
- Опросник на выявление у воспитателей ДОУ существующих проблем, требующих наставничества и психологической помощи наставника Цель: составление годового плана наставничества на основе полученных результатов	Январь 2023
- Анкетирование «Шкала оценки психологического климата в коллективе» Цель: выявление перечисленных свойств психологического климата в коллективе педагогов ДОУ - Групповая консультация по результату анкетирования «Шкала оценки психологического климата в коллективе» - Индивидуальные ежемесячные консультации педагогов по запросу	Февраль 2023
- Памятка «Профилактика синдрома выгорания в коллективе для руководителя» (Заведующий, старший воспитатель) - Тренинг «Мы вместе» Цель: профилактика синдрома выгорания в коллективе	Март 2023
- Арттерапия «Управляй своими эмоциями» Цель: помощь в повышении психического и умственного состояния, зарядка положительными эмоциями	Апрель 2023
- Бостонский тест на стрессоустойчивость наставляемых «Анализ стиля жизни» - Групповая консультация педагогов по результату Бостонского теста. - Памятка «Приемы для создания эмоционально благоприятной атмосферы в группе»	Май 2023
- Определение индекса групповой сплоченности - Групповая консультация по результату индекса групповой сплоченности - Тренинг эффективного общения «Давайте услышим друг друга»	Август 2023
- Круглый стол «Доверие» Цель: через наставничество выстраивание доверительных отношений в коллективе, поиск ресурсов на укрепление доверительных отношений	Сентябрь 2023
- «Дни психологической разгрузки» Цель: укрепление психологического и физического здоровья в коллективе	Октябрь 2023
- Неделя доброты «Мы все немного психологи» в рамках «Дня психолога» (22.11.23) Цель: профилактическая работа с педагогами для более глубокого осознания деятельности педагога – психолога в ДОУ	Ноябрь 2023
- Повторное анкетирование «Шкала оценки психологического климата в коллективе» Цель: выявление результатов проделанной работы по наставничеству	Декабрь 2023

Вводная анкета для определения образовательного запроса наставляемого

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

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

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

-
- в проведении организованной образовательной деятельности
 - в проведении педагогической диагностики
 - в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
 - другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- использовать в своей работе современные образовательные технологии
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- другое (допишите) _____

Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева).

Отметьте, какие из пословиц русского народа, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности:

1. Воспитатель детского сада – это:

А. Добрая лошадка все сvezет.

Б. Без матки пчелки – пропащие детки.

В. Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.

2. Педагогический коллектив – это:

А. В мире, что в море.

Б. У одной овечки да семь пастухов.

В. Склеенная посуда два века живет.

3. Обучать детей – значит:

А. Что посеешь – то и пожнешь.

Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка.

В. В дорогу идти – пятеры лапти сплести.

4. Воспитывать детей – значит:

А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет.

Б. Перемелется – все мука будет.

В. Наказом воевода крепок.

5. Развивать детей – значит:

А. Сей день не без завтра.

Б. Высоко летаешь, да низко садисься.

В. Палка о двух концах.

6. Работа с родителями – это:

А. Бумага не купленная, письмо домашнее.

Б. В добрый час молвить, в худой промолчать.

В. По способу пешего хождения.

Ключ к тесту:

Если у Вас преобладают ответы:

"А" – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской функций воспитателя. Следовательно, можно говорить о том, что Вы уже обладаете собственным, индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности. Преимущество Вашей работы в качестве наставника заключается в том, что Вы ориентированы на когнитивную практику работы с молодыми специалистами, т. е. способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание дидактического, "поучающего" стиля взаимодействия. Постарайтесь быть демократичнее!

"Б" – у Вас преобладает мотивация личного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удастся реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы ориентированы на эмотивную и креативную практику работы с ними, т.е. способны оказать психологическую поддержку и продемонстрировать весь педагогический потенциал Вашего подопечного. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократического и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному может понадобиться и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

"В" – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДОУ являются управленческая и социально-педагогическая. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы можете научить их усматривать педагогическую проблему в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1–2 ключевые составляющие проблемы), а также объединять свои усилия с другими специалистами ДОУ и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса отрицательным моментом.

Карта индивидуального профессионального развития педагога.

Цель: Самоанализ уровня компетентности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к педагогу Профессиональным стандартом.

Задача:

Определение направления дальнейшего профессионального развития педагога.

Шкала:

Столбец 3: ценность данного умения для моей практики; варианты ответа: важно / трудно сказать/ не важно; Столбец 4: имею достаточные знания для реализации умения на практике: да / трудно сказать / нет

Столбец 5: пробовала реализовать на практике: да / нет

Столбец 6: имею продукт (разработку, доклад, публикацию и т.п.), где реализовано это умение: да / нет

	Педагогические умения	Ценность	Знания	Практика	Продукт
1	2	3	4	5	6
Воспитание					
1	Владение методами организации экскурсий, походов и экспедиций				
2	Владение методами музейной педагогики, используя их для расширения кругозора воспитанников				
3	Эффективно регулировать поведение воспитанников для обеспечения безопасной образовательной среды				
4	Эффективно мотивировать учебно-познавательную деятельность воспитанников				
5	Ставить воспитательные цели, способствующие развитию воспитанников, независимо от их происхождения, способностей и характера				
6	Постоянно искать педагогические пути достижения поставленных целей				
7	Устанавливать и поддерживать четкие правила поведения в группе в соответствии с правилами поведения				
8	Уметь общаться с детьми, признавая их достоинство, понимая и принимая их				
9	Уметь находить ценностный аспект знания и информации и				

	обеспечивать его понимание и переживание воспитанниками				
10	Уметь проектировать и создавать ситуации и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)				
11	Уметь воплощать воспитательные возможности различных видов деятельности ребенка - дошкольника (игровой, коммуникативной, познавательно – исследовательской, продуктивной, двигательной т .д.)				
12	Уметь строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей				
13	Уметь создавать в группе детско - взрослые общности воспитанников, их родителей и педагогов				
14	Уметь поддерживать конструктивные воспитательные усилия родителей (лиц, их заменяющих) воспитанников, привлекать семью к решению вопросов воспитания ребенка				
15	Уметь сотрудничать (конструктивно взаимодействовать) с другими педагогами и специалистами в решении задач духовно - нравственного развития ребенка.				
16	Поддерживать уклад, атмосферу и традиции жизни детского сада, внося в них свой положительный вклад				
Обучение					
17	Уметь планировать, проводить занятия, анализировать их эффективность (самоанализ)				
18	Уметь планировать, проводить занятия, анализировать их эффективность (самоанализ)				
19	Уметь планировать, проводить занятия, анализировать их эффективность (самоанализ)				

20	Владеть ИКТ- компетенциями: основы работы с текстовыми редакторами				
21	Владеть ИКТ- компетенциями: электронными таблицами				
22	Владеть использованием современных образовательных технологий				
23	Владеть использованием разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения				
24	Владеть формами поддержки разнообразных видов деятельности воспитанников				
25	Владеть современными формами организации самостоятельной деятельности воспитанников				
Развитие					
26	Готовность принять разных детей, вне зависимости от их особенностей в поведении, реальных учебных возможностей, состояния нравственного, психического, физического, социального здоровья				
27	Способность в ходе наблюдения выявлять и формулировать разнообразные проблемы детей, связанные с особенностями их развития				
28	Готовность к взаимодействию с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума				
29	Умение составлять совместно с другими специалистами программу индивидуального развития ребенка				
30	Знание общих закономерностей развития личности и проявления личностных свойств, психологических законов периодизации и кризисов развития, возрастных особенностей воспитанников				
31	Умение проектировать психологически безопасную и комфортную образовательную среду				

32	Умение разрабатывать и реализовывать индивидуальные программы развития с учетом личностных и возрастных особенностей воспитанников				
33	Владение психолого-педагогическими технологиями (в том числе инклюзивными), необходимыми для работы с различными воспитанниками: одаренные дети, социально уязвимые дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями, дети с ОВЗ				
34	Знание основных закономерностей семейных отношений, позволяющих эффективно работать с родительской общественностью				

Отчет-анкета наставника о результатах работы наставляемого

Уважаемый наставник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества (ФИО лица, в отношении которого осуществляется наставничество)

(ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при определении степени сформированности профессиональных компетентностей педагогов, прошедших программу наставничества.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного вами с лицом (группой), в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков, информации об использовании современных образовательных технологий, методов, средств обучения и воспитания?

2. Насколько точно следовал вашим рекомендациям педагог (группа), в отношении которого осуществлялось наставничество?

3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?

4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?

5. Насколько, по вашему мнению, лицо (группа), в отношении которого осуществлялось наставничество, готово благодаря пройденному наставничеству, к внедрению современных образовательных технологий и методов образования?

6. Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов):

- Самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;
- Личные консультации в заранее определенное время;
- Личные консультации по мере возникновения необходимости;
- Поэтапный совместный разбор практических заданий;
- Обмен опытом на организованных семинарах – практикумах.

7. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы.

8. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного внедрения современных образовательных технологий, использования методов и приёмов в работе с детьми, на ваш взгляд, вам удалось передать лицу (группе), в отношении которого осуществлялось наставничество?

9. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных (если да, то перечислите их)?

10. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом (группой), в отношении которого осуществлялось наставничество:

(наименование должности (подпись)
(расшифровка подписи) наставника)

20 г.

С отчетом ознакомлен (а)
(фамилия, инициалы) (подпись сотрудника) (дата ознакомления)

Отчет-анкета наставляемого о процессе прохождения наставничества и работе наставника

Уважаемый сотрудник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

ФИО наставника _____

ФИО наставляемого _____

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?

2. Как бы вы оценили требовательность наставника?

3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по использованию современных образовательных технологий?

4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашему запросу?

5. Являются ли полученные в ходе наставничества знания достаточными для самостоятельного использования в работе с детьми?

6. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)

- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте,

- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону,

- Личные консультации в заранее отведённое время,

- Личные консультации по мере возникновения необходимости,

- Поэтапный совместный разбор практических заданий,

- Систематические встречи на семинарах – практикумах по обмену опытом,

- Предусмотрено представление опыта использования современных методик и технологий в работе с детьми.

7. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?

8. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, современные методики и технологии вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?

9. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

(наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

С отчетом ознакомлен(а) _____
(фамилия, инициалы) (подпись наставника) (дата ознакомления)

План работы творческой группы «Игровые технологии, используемые в дошкольном образовательном учреждении»

В настоящее время в связи с разработкой и внедрением новых документов, нормативных и законодательных актов (Закон «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС ДО, профессионального стандарта педагога и др.) ведется активный поиск различных методик, технологий и путей совершенствования образовательного процесса. Как отмечено в Законе об образовании в РФ, дошкольное образование, являясь первой ступенью общего образования, реализует образовательную программу с использованием различных образовательных технологий.

В профессиональном стандарте педагога говорится о том, что одной из главных задач подготовки современного педагога является овладение современными образовательными технологиями.

Не всегда педагоги внедряют в систему своей работы игровые технологии в связи с недостаточным теоретическим запасом знаний, на практике требуется помощь в подкреплении теоретических знаний практическими умениями.

Творческая группа «Игровые технологии в дошкольном учреждении» создана с целью повышения качества образовательного процесса в дошкольном учреждении через освоение педагогами игровых технологий. В рамках работы творческой группы предполагается изучение, обобщение и распространение инновационного педагогического опыта; создание игрового оборудования для работы с детьми разного возраста (макеты, игровые поля и т.д.).

В связи с этим, целью работы творческой группы стало создание условий для использования педагогами в работе с дошкольниками игровых технологий.

Исходя из поставленной цели, были сформулированы следующие задачи:

- выявить уровень подготовленности педагогов к внедрению игровых технологий в образовательный процесс;
- изучить авторскую педагогическую литературу по игровым технологиям;
- повысить уровень профессиональной (теоретической и практической) компетентности педагогов, их мотивацию на использование в практике игровых технологий;
- внедрить в работу педагогов с дошкольниками использования игровых технологий;
- пополнить развивающую среду ДОУ игровыми макетами, маркерами игрового пространства в разных возрастных группах, способствующими развитию инициативы и самостоятельности детей.

План работы творческой группы на 2022 – 2023 учебный год.

Сентябрь:

1. Мониторинг «Потребность педагогов в создании творческой группы по теме «Игровые технологии, используемые в дошкольном образовательном учреждении» с целью выявления запроса по данному направлению.

2. Составление плана работы на год с учетом запроса.

Октябрь:

1. Методическое погружение «Игровые технологии в ДОУ»

Ноябрь:

1. Составление картотеки «Игровые приемы, используемые в практике работы с детьми разного дошкольного возраста»

Декабрь:

1. Мастер-класс «Современные средства, способствующие развитию игры у дошкольников».

Январь:

1. Изготовление игровых макетов, маркеров игрового пространства в разных возрастных группах, способствующих развитию инициативы и самостоятельности

Февраль:

1. Разработка консультации для родителей «Игры, которые можно организовать в домашних условиях»

Март:

1. Открытые просмотры образовательной деятельности с использованием игровых технологий.

Апрель:

1. Выставка «Игровые макеты, маркеры игрового пространства в разных возрастных группах, способствующие развитию инициативы и самостоятельности дошкольников».

Май:

1. Фестиваль педагогических идей «Представление итогового продукта участниками творческой группы «Игровые приемы в работе с детьми».

2. Анкетирование участников творческой группы с целью выявления удовлетворенности от участия в данном направлении, планирования перспективной работы на следующий учебный год.

План работы творческой группы «Педагог ДООУ в цифровой образовательной среде» на 2022 – 2023 учебный год

Цель и задачи творческой группы «Педагог ДООУ в цифровой образовательной среде»

Цель: повышение качества и доступности образования посредством организации современного цифрового образовательного пространства.

Проведение цифровизации в нашем детском саду направлено на:

1. Создание и развитие в ДОО информационно-образовательной среды, обеспечивающей повышение качества образования;
2. Развитие информационной культуры воспитанников, формирование способности эффективно использовать информационные ресурсы и технологии;
3. Создание условий для поэтапного перехода к новому уровню образования на основе информационных технологий;
4. Формирование у участников образовательного процесса навыков использования цифровых ресурсов образовательной деятельности, умения получать и преобразовывать информацию, многообразную по содержанию и формам представления, поступающую из различных источников.

Поставленные цели, будут реализованы путем решения следующих задач:

1. Создание условий для повышения качества образования за счет эффективного использования современных информационных технологий;
2. Максимальное использование преимуществ цифровых технологий для повышения качества образования дошкольников;
3. Включение образовательный процесс современных методик с использованием цифровых технологий;
4. Участие в выставках, конкурсах работ педагогов и воспитанников с использованием цифровых технологий.

Творческая группа «Педагог ДООУ в цифровой образовательной среде» в 2022 – 2023 учебном году создана с целью повышения эффективности использования интерактивной игрушки "Робомышь" в работе с детьми дошкольного возраста, повышения профессионального мастерства педагогов по использованию ИКТ в образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста: создание своего электронного банка информации для работы не только с воспитанниками, но и с родителями, обмена опытом с коллегами.

План работы творческой группы на 2022 – 2023 учебный год.

Сентябрь:

3. Мониторинг «Потребность педагогов в создании творческой группы по теме «Педагог ДООУ в цифровой образовательной среде» с целью выявления запроса по данному направлению.
4. Составление плана работы на год с учетом запроса.

Октябрь:

1. Подбор теоретического материала по теме «Использование интерактивной игрушки «Робомышь» в работе с детьми дошкольного возраста.
2. Консультация для педагогов «ИКТ-технологии в образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста».

Ноябрь:

1. Консультация с элементами практикума «Знакомимся с интерактивной робомышью»;

Декабрь:

1. Практическое задание «Разработка игры для детей с использованием интерактивного пособия».
1. Консультация «Создание методических пособий в электронном формате».

Январь:

2. Практикум «Обучение дошкольников программированию на основе применения набора «Робомышь»

Февраль:

1. Семинар – практикум «Создание методического банка информации для родителей воспитанников».

Март:

1. Открытые просмотры образовательной деятельности с использованием ИКТ-технологий.

Апрель:

2. Мастер-класс для педагогов ДОУ «Создание интерактивной игры».

Май:

3. Фестиваль педагогических идей «Представление итогового продукта участниками творческой группы «Копилка методических материалов для воспитанников разного возраста и их родителей».

4. Анкетирование участников творческой группы с целью выявления удовлетворенности от участия в данном направлении, планирования перспективной работы на следующий учебный год.