

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 201 «Островок детства»
города Чебоксары Чувашской Республики

Проект
Школы молодого педагога
«Успешный старт»

(по работе с молодыми и начинающими педагогами)



Разработали:
Никитина Ирина Михайловна, заведующий
Дергунова Ирина Ильинична,
старший воспитатель
высшей квалификационной категории
тел: 8 (83 52) 65-50-81
cheb-detsad201@rchuv.ru

Чебоксары, 2022 г.

Содержание

- Паспорт проекта.....
- Актуальность проекта.....
- Анализ внешней и внутренней среды.....
- Цели и задачи проекта.....
- Участники и их роль в реализации проекта.....
- Ресурсы проекта.....
- Механизм реализации проекта.....
- Подробный план работы.....
- Ожидаемые результаты . Критерии оценки эффективности.....
- Перспектива дальнейшего развития проекта.....

Список использованной литературы

Приложения:

1. ИОМ (индивидуальный образовательный маршрут) педагога
2. Индивидуальный план наставника

Паспорт проекта

Название проекта	Успешный старт
Тема	<p>Проект по работе с молодыми и начинающими (стаж до 3 лет) педагогами в ДОУ</p> <p>Проект определяет стратегию оказания помощи наставляемым при адаптации в коллективе; повышении уровня профессионального мастерства и является организационно-методическим проектом, направленным на повышение качества образовательной деятельности в дошкольном учреждении.</p>
Автор проекта	Никитина Ирина Михайловна, заведующий Дергунова Ирина Ильинична, старший воспитатель
Место реализации	МАДОУ «Детский сад № 201» г. Чебоксары
Проблема, на решение которой направлен проект	Необходимость в системе работы с молодыми педагогическими кадрами, которая способствует адаптации, удержанию, повышению профессиональной квалификации и быстрому включению в работу молодых специалистов
Цель проекта	система эффективной и оптимальной работы наставников с молодыми и начинающими педагогами в ДОУ
Задачи проекта	<ul style="list-style-type: none"> • создать в ДОУ условия, способствующие успешному вхождению в профессиональную деятельность, развитию профессиональных умений и навыков молодого специалиста. • повысить престиж профессии педагога; • формировать индивидуальность в работе педагога; • развить потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании • для начинающего педагога <p>- помочь адаптироваться молодому педагогу, привить интерес к педагогической деятельности и закрепление его в ДОУ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • для наставника <p>- создать эффективную систему наставничества из опытных педагогов;</p>
Участники проекта	Руководитель ДОУ, старший воспитатель, опытные педагоги – наставники, молодые педагоги без опыта работы со стажем менее 3 лет и молодые специалисты, приступающие к работе
Сроки реализации проекта	Проект циклический – 3 года
Ожидаемые результаты	<p>- Успешная адаптация не менее 90 % молодых специалистов;</p> <p>- Закрепление в образовательном учреждении не менее 80 % молодых педагогов;</p> <p>-Повышение качества образовательного процесса, эффективное использование инновационных технологий 100 % наставников и молодых специалистов;</p> <p>- Повышение авторитета у родителей, удовлетворенность не менее 90% родителей степенью взаимодействия с педагогом;</p> <p>-Активное и успешное участие 100% педагогов (наставников и молодых специалистов) в конкурсном движении;</p> <p>-Повышение квалификации, успешная аттестация на 1 квалификационную категорию к концу обучения в школе 50 % молодых специалистов.</p> <p>- Повышение авторитета, признания, самореализация у 100% педагогов (наставников и молодых специалистов).</p>

Актуальность проекта

Традиции наставничества в сфере образования в нашей стране имеют богатый опыт. В свете последнего Указа Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» мы видим, что необходимо не только сохранить эти традиции, но и обогатить их новым содержанием.

В профстандарте педагога представлены требования к педагогу дошкольного образования - воспитателю, отражающие специфику его работы на дошкольном уровне образования. Качество образовательного процесса зависит от того, насколько грамотно педагог может осуществлять эффективно свою профессиональную деятельность. Предъявляются высокие требования к его личностным и профессиональным качествам, информационной грамотности и социальной позиции. Растет количество детских садов и в каждый из них приходят начинающие специалисты. И, конечно, дошкольное учреждение нуждается в высококвалифицированном, творческом, работающем в инновационном режиме педагоге. Именно опытный, профессиональный педагог –наставник, ментор, оказывает поддержку и особое внимание только начинающим свой профессиональный путь педагогам. Молодые специалисты испытывают ряд проблем - трудности в общении с коллегами, во взаимодействии с родителями, в применении на практике знаний и методик дошкольного воспитания.

Как возникла **идея проекта**? Идея создания проекта «Успешный старт» появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей и специалистов, только приступающих к работе и имеющих стаж работы менее 3 лет. В результате анализа кадрового состава выявилась **проблема проекта**. Молодые специалисты - педагоги после окончания учебного заведения или без опыта работы (менее 3 лет) составляют высокий процент от всего педагогического коллектива (около 25%). Но, нет эффективной системы работы с молодыми педагогическими кадрами, которая способствует адаптации, удержанию и быстрому включению в работу молодых специалистов.

При этом дошкольное образовательное учреждение обеспечено **современной информационной базой** и оснащено компьютерами, мультимедийными установками.

Мы видим противоречия, которые необходимо решить на практике:

- между необходимостью реализации профессионального стандарта педагога и недостаточным уровнем профессионализма начинающих педагогов;
- между высоким уровнем теоретических знаний молодых специалистов и недостаточным умением применять их на практике;
- между требованиями родительской общественности к качеству образования и эффективности работы с детьми, и умением молодого педагога взаимодействовать с родителями.

Анализ кадрового состава и педагогических практик показал, что наиболее эффективно проходит вхождение начинающего педагога в профессию при использовании наставничества. Наставничество предусматривает индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит обмен опытом, развитие профессионального мастерства, самовыражения обеих сторон.

Предмет наставничества: процесс развития и обогащения личностного потенциала молодого специалиста и начинающего педагога, повышение уровня его самостоятельности и социализации, педагогической активности и инициативности посредством сопровождения наставником педагогической деятельности наставляемого, развитие его готовности к осуществлению эффективной самостоятельной педагогической деятельности.

Таким образом, идея проекта «Успешный старт» направлена на формирование эффективной работы с начинающими педагогами и педагогами-наставниками. Проект актуален для детского сада, в котором большой приток молодых кадров без опыта работы. Новизна и особенность проекта основаны на системе наставничества с использованием активных и инновационных технологий - информационных и компьютерных, технологии эффективной социализации.

Данный проект адресован руководителям, старшим воспитателям детских садов.

Анализ внешней среды

МАДОУ «Детский сад № 201» г. Чебоксары расположен в Новоюжном районе города. В настоящее время детский сад состоит из трех корпусов. Проект реализован по адресу:

Корпус 1: 428028, Чувашская Республика, г. Чебоксары, проспект Тракторостроителей, дом 16 а;

Взаимодействие с социумом

Детский сад – это социально-педагогическая, открытая, взаимодействующая с внешней средой система, в то же время она является составляющей единицей муниципальной, региональной, республиканской и федеральной образовательной системы. Инфраструктура ДОУ это учреждения образования, культуры, физкультуры и спорта, детская поликлиника. Достаточное количество социальных связей обеспечивает качество образовательного процесса.

В детском саду проходят педагогическую практику студенты:

1. Базовое учреждение по учебной практике для студентов Чебоксарского профессионального колледжа им. Н.В. Никольского, Договор о сетевом взаимодействии и сотрудничестве, от 29.12.2014, на 5 лет.

2. Базовое учреждение для студентов ЧГПУ Им И. Яковлева, Договор о сетевом взаимодействии, от 2015 года.

Также ДОУ проводит инновационную работу на разном уровне:

1. Сетевая инновационная площадка ФГБНУ «Институт изучения детства, семьи и воспитания РАО» по апробации внедрению комплексной основной образовательной программы «Теремок». Приказ ФГБНУ «ИИДСВ РАО» от 30.10.2018 г. № 32/10-2.

2. Инновационная площадка федерального уровня «От Фребеля до робота», ПРИКАЗ № 6 от 22 декабря 2020 года О присвоении дошкольным образовательным организациям статуса инновационной площадки АНО ДПО «НИИ дошкольного образования «Воспитатели России».

3. Инновационная площадка «Вариативные модели интеграции естественно-научного и художественно-эстетического содержания образования» приказ ФГБНУ «ИИДСВ РАО» №149 от 02.10.2020 г.

4. Инновационная площадка федерального уровня «Реализация оздоровительно-воспитательной технологии «Здоровый дошкольник», ПРИКАЗ № 9 от 05 апреля 2021 года О присвоении дошкольным образовательным организациям статуса инновационной площадки федерального уровня АНО ДПО «НИИ дошкольного образования «Воспитатели России».

5. Экспериментальная апробация дидактического комплекта для дошкольников «Технология в школе королевы Геры», ФИРО РАНХиГС, Приказ ФИРО 21.01-02-04 от 23.03.20

6. Природоохранный социально-образовательный проект «Эколята – Дошколята» по формированию у детей экологической культуры и культуры природолюбия (план работы ДОУ на 2022-23 уч.год)

7. Республиканский проект «РОДНОЙ ЯЗЫК – ЯЗЫК МАТЕРИ» - организация образовательной деятельности на родном (чувашском) языке в ДОО. (приказ № от 17.03.2022 № 572, ЧРИО)

8. Республиканская экспериментальная площадка по созданию в ДОУ английской группы развития и апробации Программы «Keytolearning», письмо МО и МП ЧР от 10.02.2015 №1427

Социальные факторы

Региональный проект Чувашской Республики «Развитие системы поддержки молодежи («Молодежь России»)» направлен на создание условий для эффективной самореализации молодежи, в том числе развитие инфраструктуры. В рамках проекта предусмотрены мероприятия для повышения охвата молодежными проектами и программами и информирования молодежи о возможностях, механизмах и путях ее самореализации в России.

Экономические факторы

Указ Главы ЧР № 151 от 06 декабря 2022 года О поддержке педагогических работников в Чувашской Республике

Анализ внутренней среды

Краткие сведения о ДОУ

Год основания 15.10.2012 г. Руководитель - Никитина Ирина Михайловна. Количество воспитанников в дошкольной образовательной организации: 451, из них 21 с ограниченными возможностями здоровья, 15 детей – инвалидов. Функционирует 14 групп полного дня, из них 1 компенсирующей направленности, 1 кратковременная группа для детей раннего возраста. Также есть 1 кратковременная (Росточек) для детей–инвалидов и с ограниченными возможностями здоровья.

Всего в детском саду на данный момент 30 педагогов, из них 22 воспитателя. Специалистов 9: старший воспитатель-1; педагог-психолог -1, учитель-логопед-1; учитель-дефектолог-2; инструктор по физической культуре -2.

Уровень квалификации- 50 % педагогов имеют I квалификационную категорию, 19 % - высшую категорию. Молодые педагоги, имеющие стаж работы менее 2 лет не подлежат аттестации.

В детский сад ежегодно приток молодых педагогов, которые ориентированы на включение становление в профессии.

Таблица 1. Статистика молодых специалистов в ДОУ

годы	2018 г.	2019 г.	2020	2021	2022
количество	7 чел. / 25%	8 чел / 30%	6чел./ 20%	5 чел./ 15%	6 чел/20 %

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

В ДОУ есть локальная сеть, выход в Интернет, электронная почта, электронный каталог, медиатека, электронные учебники и пособия. В группах детского сада для детей старшего возраста установлены стационарные мультимедийные проекторы. Для пользования воспитателей есть 20 компьютеров и ноутбуков, 10 планшетов, 5 принтеров, цифровая фототехника, интерактивные столы, песочницы.

Открытость и доступность информации о деятельности дошкольного образовательного учреждения для заинтересованных лиц обеспечена наличием информации на сайте образовательного учреждения <http://ds201cheb.rchuv.ru>. Информация о деятельности представлена в сетевом городе «Образование», на информационном экране в холле детского сада. Работают группы в соцсетях с размещением информации о педагогической деятельности <https://vk.com/id420328513>

Социальные гарантии и формы поощрения молодых педагогов

В соответствии с Положением по оплате труда:

Доплаты- 75 % , если красный диплом, 50% , если обычный

Плюс 2000 - ежемесячно доплата от администрации города.

В соответствии с кол. договором есть выплаты при рождении ребёнка, при свадьбе, при потере близких (при предъявлении справки)

Есть положение о премировании за особый режим работы.

Есть возможность получать больше- при участии в реализации федерального гранта(3 молодых педагога -15 тысяч в месяц) , или получить дополнительное образование и вести доп. услуги(+ к зарплате)

- При высоких результатах работы после 2 лет

- Благодарности и Почетные грамоты от администрации ДОУ, Управления города Чебоксары, профсоюзной организации, Женсовета г. Чебоксары

Вывод:

Школа молодого педагога в полной мере отвечает требованиям и социальным запросам государства, общества и удовлетворяет потребности дошкольного учреждения при организации с молодыми педагогами.

Цель проекта: система эффективной и оптимальной работы наставников с молодыми и начинающими педагогами, создание в ДОУ условий, способствующих успешному вхождению в профессиональную деятельность, развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому педагогу в коллективе;
- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно - образовательной деятельности;
- привитие интереса молодого специалиста к педагогической деятельности и закрепление его в образовательном учреждении;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога
- развить потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании.

Участники проекта:

Руководитель ДОУ, старший воспитатель, узкие специалисты, опытные педагоги – наставники, молодые педагоги без опыта работы со стажем менее 3 лет и молодые специалисты, приступающие к работе после окончания вуза.

Сроки проекта- 3 года, далее проект становится цикличным и работа ведется в соответствии с планом с новыми педагогами.

Ресурсы проекта:

нормативно-правовые ресурсы:

- Закон Российской Федерации от 29.12.2013 г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. N 1155 Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования;
- Концепция развития непрерывного образования взрослых в РФ на период до 2025 г;
- Указ Президента России от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»;
- Устав ДОУ,
- Программа Развития МАДОУ «Детский сад № 201» г. Чебоксары

Методическое обеспечение:

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. N 1155 г. Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. Зарегистрирован в Минюсте РФ 14 ноября 2013 г.

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (с изменениями и дополнениями)

Кадровое обеспечение:

старший воспитатель-1, высшая квалификационная категория; педагог-психолог -1, высшая квалификационная категория, учитель-логопед- 1 первая квалификационная категория; учитель-дефектолог-1высшая квалификационная категория; инструктор по физической культуре -2, высшая квалификационная категория.

информационные ресурсы: локальная сеть, выход в Интернет, электронная почта, электронный каталог, медиатека, электронные учебники и пособия.

материально-технические ресурсы

Пособия и материалы для реализации ООП ДОУ и Программы воспитания ДОУ

В группах детского сада для детей старшего возраста установлены стационарные мультимедийные проекторы.

Для пользования воспитателей есть 20 компьютеров и ноутбуков, 10 планшетов, 5 принтеров, цифровая фототехника, интерактивные столы, песочницы.

Механизм реализации проекта

Обучение в Школе молодого педагога можно разделить на три этапа:

I этап - 1 год обучения в школе, адаптационный

- вступление молодых специалистов в ряды педагогов ДОУ;
- индивидуальное планирование наставника, выбор эффективных форм работы;
- вхождение в коллектив, ритм работы учреждения;

II этап – 2 год обучения в школе, основной

- процесс развития профессиональных умений, накопления опыта,
- вырабатывается индивидуальный почерк через поиск лучших методов и приемов работы с детьми,
- формирование своего стиля в работе,
- педагог повышает авторитета среди детей, родителей, коллег.

III этап – 3 год обучения в школе, заключительный:

- складывается система работы, имеются собственные разработки.
- педагог внедряет в свою работу новые технологии;
- возросший уровень авторитета среди родителей и коллег.

Анализ реализации и корректировка проекта проходит поэтапно, каждый год, по итогам достижения ожидаемых результатов.

Организация Школы предусматривает **создание ряда нормативных документов и методических материалов** (представленных в Приложении).

Приступая к работе, мы разработали Положение о Школе молодого педагога, где определили для себя, кто молодые педагоги, кто может быть наставником для педагогов, как будет осуществляться работа, права и обязанности сторон. В документе, пункт 4.2, 4.3. Положения, определены **задачи и функции наставников**.

Затем, разработали локальные акты, регламентирующие работу Школы - приказы по закреплению наставников - приказ, планы работы.

В **выборе наставников** мы руководствовались не только опытом работы и профессиональными навыками. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства и коллег по работе, признанный профессионал. Важны личностные особенности, желание сотрудничать и взаимодействовать, умение понимать и принимать молодого специалиста. Обращали внимание на способность к самооценке и умение творчески организовать педагогический процесс, быть инициативным и активным.

При планировании работы с молодыми кадрами учитывали всех участников образовательного процесса, точки соприкосновения взаимодействия между ними.

Старший воспитатель, специалист ДОУ- Молодой педагог	Молодой педагог- Ребенок и его родитель	Молодой педагог- Коллега
Формы работы		
- памятки, буклеты -практикумы, семинары, беседы, консультации, коучинг-сессии и т.п. -мониторинг, анкеты, опросы; - углубленная работа над методической темой;	Семинары-практикумы Решение кейсовых задач Решение проблемных ситуаций Психологические практикумы, тренинги Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;	Творческие группы Мастер-класс наставника Круглый стол Творческая мастерская -показ занятий на уровне детского сада; -посещение открытых городских мероприятий, методических объединений;



Чтобы организовать системную работу по профессиональному развитию, наставники помогают педагогам разработать **индивидуальный образовательный маршрут** (приложение 1).

Индивидуальный образовательный маршрут педагога (ИОМ) – это технология профессионального развития, дифференцированная образовательная программа, которую готовит педагог для личного профессионального роста. Педагог с помощью ИОМ самостоятельно проектирует образовательную деятельность. Цель и результат реализации любого ИОМ – развитие профессиональной компетентности педагога. Задачи, методы и средства профессионального развития педагог выбирает самостоятельно.

Чтобы реализация ИОМ была эффективной, педагог, советуясь с наставником, в течение года вносит дополнения и изменения, отмечает достигнутые цели. На основе работы в течение года он планирует новые цели для ИОМ на следующий год или период.

В реализации ИОМ педагог может начать работу с наиболее актуального и удобного ему этапа. Формы представления результатов реализации ИОМ могут быть разными: свидетельства о повышении квалификации, методические продукты, портфолио, педагогический проект, отчет о ходе и результатах самообразования, инновационные программы и перспективные планы работы.

Подробный план работы

1 этап - 1 год обучения

Цель работы: создание в ДОУ условий для адаптации начинающих и молодых педагогов, способствующих успешному вхождению в профессиональную деятельность, развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- помочь адаптироваться педагогу в коллективе;
- определить уровень профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе;
- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- привитие интереса молодого специалиста к педагогической деятельности и закрепление его в образовательном учреждении;

Таблица 1. План мероприятий 1 года

№	Содержание работы	Ответственный
	При приеме на работу	
1	Собеседование с молодыми специалистами, анкетирование (приложение 1) Разработка и утверждение плана работы наставника с молодыми специалистами (приложение 12) Беседа: «Адаптация к условиям ДОУ»	Ст. воспитатель Педагог-наставники Педагог-психолог
	Август -Сентябрь	
2	Организационные мероприятия: -выбор и назначение наставника Изучение методических разработок: -Планирование деятельности в соответствии с циклограммой - Документация воспитателя в детском саду Посвящение в воспитатели Памятка: Правила для молодого педагога (приложение 8)	Ст. воспитатель Педагог-наставники
	Октябрь	
3	Практикум «Здоровые дети в детском саду» Памятка: Организация питания (приложение 4) Руководство самостоятельной детской деятельностью: игровой	Ст. воспитатель Педагог-наставники

	практикум Практикум: Подбор игр и упражнений по ТРИЗ, в развитии речи и подготовке к обучению грамоте	Учитель-логопед
	Ноябрь	
4	Практикум «Организация режима дня в группе дошкольного и раннего возраста» Памятка «Организация режима дня в детском саду» (приложение 3) Коучинг-сессия: «Воспитатель и ребёнок- в вопросах и ответах»	Ст. воспитатель Педагогический наставник Педагог-психолог
	Декабрь	
5	Практикум «Как подготовить занятие с использованием ИКТ?» Изучение памятки «Как подготовить конспект занятия» (приложение 5) Тренинг коммуникативного общения	Ст. воспитатель Педагогический наставник Пед.-психолог
	Январь	
6	Социальные сети - правила общения - Индивидуальная консультация «Руководство подготовкой детей к плаванию»; Подготовка ИОМ вместе с наставником	Ст. воспитатель Педагогический наставник
	Февраль	
7	Тренинг «Общение воспитателя с родителями воспитанников» Круглый стол «Структура и содержание портфолио педагога»	Ст. воспитатель Педагогический наставник
	Март	
8	Изучение методических разработок: «Формы работы с родителями» Практикум по организации развивающей предметно-пространственной среды: «Лэпбук - технология творчества»	Ст. воспитатель Педагогический наставник
	Апрель	
9	Конкурс эссе: «Я - воспитатель? Я - воспитатель!» Изучение программы «Цветик-семицветик» и разработок по коммуникативным играм	Ст. воспитатель Наставник Педагог-психолог
	Май	
10	Подведение итогов работы Школы молодого специалиста: -Отчёты наставников; - Планирование на следующий год по результатам анкетирования (приложение 2)	Ст. воспитатель Педагогический наставник

II этап - 2 год обучения

Цель работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования авторитета среди родителей, коллег.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- повысить инициативность молодого специалиста в педагогической деятельности через участие в творческих группах
- повысить его профессиональной активности в образовательном учреждении и педагогическом сообществе;
- ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста через участие в конкурсном движении;

- развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности в рамках профессионального стандарта
- участие в профессиональных конкурсах для молодых педагогов;

Таблица 2. План мероприятий 2 года

№	Содержание работы	Ответственный
Август-Сентябрь		
1	Знакомство с молодым педагогом: - повторное анкетирование; - беседа по результатам анкетирования; Памятка для молодых специалистов (приложение 6) "Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ"	Старший воспитатель Педагогический наставники
Октябрь		
2	Оформление документации группы Правила оформления стендов в группе Памятка «Как написать ИОМ» (приложение 7)	Педагогический наставники
Ноябрь		
3	Оказание помощи в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию. Организация интересного родительского собрания	Старший воспитатель Наставники
Декабрь		
4	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей Подготовка к новогодним мероприятиям.	Старший воспитатель Педагогический наставники
Январь		
5	Оформление РППС, подготовка к смотрам Беседа «Как принять участие в профессиональном конкурсе?»	Старший воспитатель Пед. наставники
Февраль		
6	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Педагог-психолог Наставники
Март		
7	Использование современных технологий в воспитательном процессе. Практикум: «Как написать проект?»	Наставники Старший воспитатель
Апрель		
8	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Наставники Старший воспитатель
Май		
9	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. (приложение 9) Проведение итогов работы. Анкета «Что во мне изменилось?»	Наставники Старший воспитатель

III этап - 3 год обучения

Цель работы: дальнейшее развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста, формирования своего стиля в работе

Задачи:

- повысить уровень профессиональных знаний и умений;
- выявить успехи в педагогической практике;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога
- развить потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании.
- способствовать саморазвитию, освоению новых педагогических методик, технологий,
- формировать устойчивый интерес к профессии.

Формы работы на данном этапе определяются результатами мониторинга, индивидуальными и личностными особенностями, достижениями, уровнем профессиональных знаний и умений

Таблица 3. План мероприятий 3 года

№	Содержание работы	Ответственный
Сентябрь		
1	- Индивидуальное планирование по итогам анкетирования; Практикум "Проектная деятельность педагога"	Ст. воспитатель наставники
Октябрь		
2	Круглый стол «Как подготовиться к аттестации»	Педагоги-наставники
Ноябрь		
3	Оказание помощи в составлении портфолио	Наставники
Декабрь		
4	Помощь в составлении статей, конспектов для публикаций	Педагоги-наставники
Январь		
5	Круглый стол «Как принять участие в профессиональном конкурсе?»	Старший воспитатель
Февраль		
6	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.	Педагог-психолог Наставники
Март		
7	Использование современных технологий в воспитательном процессе.	Наставники
Апрель		
8	Современные формы взаимодействия с родителями.	Наставники
Май		
9	Проведение итогов работы. Анкета «Мой педагогический рост» (приложение 2)	Наставники Старший воспитатель

Ожидаемые результаты

- Успешная адаптация 100 % молодых специалистов;
- Повышение качества образовательного процесса, эффективное использование инновационных технологий 100 % молодых специалистов;
- Закрепление в образовательном учреждении не менее 80 % молодых педагогов;
- Повышение авторитета у родителей, удовлетворенность не менее 90% родителей степенью взаимодействия с педагогом;

-Активное и успешное участие 100% педагогов (наставников и молодых специалистов) в конкурсном движении;

-Повышение квалификации, успешная аттестация на I квалификационную категорию к концу обучения в школе 50 % молодых специалистов.

- Повышение авторитета, признания, самореализация у 100% педагогов (наставников и молодых специалистов).

Заключение

✓ Таким образом, можно констатировать, что проект «Успешный старт» показал свою эффективность, и необходимость для повышения эффективности работы с молодыми педагогами.

Система методической работы на основе аналитической деятельности, работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёт творческой активности и личностных потребностей педагога; взаимосвязь всех форм и методов работы наставников стала показателем достижения цели проекта.

У молодого педагога сформирована потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, формируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскрыт творческий потенциал.

Наставник также смогли повысить свой профессиональный уровень, авторитет в среде педагогов и родителей.

Школа молодого педагога «Успешный старт» помогла более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

Возможность тиражирования и масштабирования практики.

Практика описана в виде практического руководства с приложениями и может гарантированно дать эффективный результат в других географических, экономических или социальных условиях.

Возможность масштабирования практики наставничества достигается путем использования дополнительных ресурсов – добавления (включения в процесс наставничества) наставников высокого квалификационного уровня.

Литература

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.
- 3.Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.
4. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.

Примерная Дорожная карта реализации ИОМ педагога

Направление деятельности	Задачи на данный период	Мероприятия по устранению дефицитов	Сроки реализации	Форма предъявления результата
Повышение профессионального уровня	Плановая аттестация на подтверждение квалификационной категории.	Реализация дорожной карты	2024 1 кв.	Присвоение высшей категории
	Прохождение курсов повышения квалификации	Подбор необходимых курсов	2022, 3 кв.	Удостоверение
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Выбор конкурсов разного уровня	Ежегодно	Дипломы, сертификаты
	Работа по самообразованию	Реализация плана самообразования по теме «...»	2022-2024	
		Изучить методическую литературу по теме	2022, 1 кв.	Презентация опыта работы
		Самодиагностика, самоанализ	2022, 2 кв.	
		Разработка плана	2022, 2 кв.	
		Реализация плана	2022, 3 кв.- 2023 4 кв.	
Презентация опыта		2024 , 1 кв.		
Участие педагога в методической работе ОУ, муниципальной, региональной, федеральный уровень,	Участие в экспертных комиссиях, творческих группах;	Повышение профессиональных компетенций	2022-2023	Сертификаты, приказы
	Знакомство с новыми технологиями и методами обучения во взаимодействии с коллегами:	Участие в круглых столах, посещение открытых занятий	2022-2023	Сертификаты, планы, программы выступлений
	Обобщение и распространение собственного педагогического	выступление перед коллегами на МО, педсоветах, семинарах,	2022 2023 2024	Сертификаты, программы мероприятий , материалы докладов

	опыта	конференциях. Показ мастер-классов, открытых занятий и т.п. Публикации опыта: на муниципальном уровне На региональном уровне	ежегодно 2022-24 2023	Методические разработки, планы занятий, мероприятий Статьи, методические разработки
Проектирование деятельности педагога в цифровой среде	Изучать информационно компьютерные технологии и совершенствовать навыки работы с цифровыми ресурсами Создать персональный сайт и пополнять его в системе Изучать опыт работы лучших педагогов ДОО города, региона, страны через Интернет- сообщества	Повышать уровень компьютерной грамотности Проектирование деятельности педагога в сети интернет Включится в сетевые интернет сообщества педагогов, повысить уровень цифровой грамотности	2022-2023 2022-2024 2023-2024	Методические продукты на основе цифровых технологий Системное использование электронных ресурсов Активное участие в работе сетевых интернет сообществ

**План работы Щербаковой Л.О. с молодым специалистом Дмитриевой Л. И. на
20__-202__ уч. год
(приказ от 30.08.2022 г. № О- 286)**

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	Помощь в изучении ООП, Оформление документации группы. Помощь в планировании воспитательно-образовательного процесса в детском саду по программе Развитие. Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного, календарного, подбор педагогической литературы).	Знакомство с основными документами регламентирующими деятельность ДОУ, с основными требованиями к ведению нормативной документации. Консультации и ответы на интересующие вопросы.	Сентябрь
2.	Оказание помощи в составлении плана по самообразованию. Помощь в организации родительского собрания. Виды и организация режимных моментов в детском саду. Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.	Беседа, оказание помощи. Обсуждение собрания. Дискуссия на тему «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее»	Октябрь
3.	Самообразование воспитателя. Выбор методической темы, написания плана самообразования на будущий учебный год. Изучение методики проведения ОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещения ОД и режимным моментов молодого педагога. Обсуждение.	Октябрь-Ноябрь
4.	Формы взаимодействия с семьей, (консультации «Здоровый образ жизни в семье» «Нравственное воспитание дошкольника») Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.	Консультации наставника. Участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	Декабрь
5.	Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений. В течении учебного года. Консультация, просмотр, обсуждение.	Обмен опытом, беседы.	Январь
6.	Развивающая среда дошкольника во второй младшей группе	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь	Февраль

	детского сада. Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).	наставника. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	
7.	Информирование родителей о жизни детей в детском саду. Консультация о правилах оформления родительских уголков, папок передвижек, наличие материала, формах их оформления.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	Март
8.	Наблюдение за молодым специалистом во время его общения с родителями воспитанников. Беседа. Посещение занятий. Обсуждение. Помощь в ведении портфолио. Общие вопросы ведения портфолио.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Апрель
9.	Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы. Самоанализ «Что во мне изменилось?»	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май