муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка «Детский сад №141»

(МБДОУ ЦРР «Детский сад №141»)

г. Барнаул, 656052, ул. Новороссийская, 19

ул. Восточная, 129



**«ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»**

**ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**В ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**НА 2016-2020 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Разработчик:**

**С.Н. Хлебникова**

**старший воспитатель**

СОДЕРЖАНИЕ.

1. Паспорт проекта…………………………………………………………..3

2. Пояснительная записка……………………………………………………….5

3. Цель, задачи проекта……………………………………………………...6

4. Основные термины……………………………………………………………6

5. Содержание проекта………………………………………………………7

6.Этапы реализации проекта………………………………………………..10

7.Механизм реализации программы……………………………………………12

8.Приложение планирования работы…………………………………………..15

9. Приложение 1. Примерное планирование…………………………………..15

10. Приложение 2. Контроль за деятельностью молодого педагога…………17

11. Приложение 3. Система мониторинга……………………………………..18

12. Приложение 4. Анкета молодого педагога………………………………...19

13. Приложение 5. Анкета отчет о проделанной работе………………………21

**ПАСПОРТ ПРОЕКТА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Наименование  | Проект по реализации наставничества в дошкольном учреждении |
| 2. | Цель, задачи проекта «Школа молодого педагога» | Цель: оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становленииЗадачи:1. Привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности.2. Способствовать успешной адаптации молодых педагогов к правилам поведения в МБДОУ ЦРР.3. Ускорить процесс становления воспитателя, развить его способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.4. Формировать умение теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы.5. Формировать умение определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.6. Оказывать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.7. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов. |
| 3. | Сроки реализации проекта «Школа молодого педагога» | 2017-2020 учебный год |
| 4. | Структура проекта «Школа молодого педагога» | Паспорт программыПояснительная запискаСодержание программыЭтапы реализации программыМеханизм реализацииПриложение |
| 5. | Разработчики проекта  «Школа молодого педагога» | Старший воспитатель - Хлебникова С.Н.Воспитатель – Клюева С.Ю., Белик М.Г., Яковцева Н.В., Тараканова Н.Г.Музыкальный руководитель – Любарская Т.Е., Наумова Н.В. |
| 6. | Участники проекта «Школа молодого педагога» | Заведующий МБДОУ ЦРР «Детский сад №141»Старший воспитательПедагоги-наставникиМолодые педагоги (вновь принятые) |
| 7. | Ожидаемый результат | 1. Молодые педагоги приобретут возможность личного и профессионального роста.2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса.3. Ускорится процесс профессионального становления молодого педагога. |

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.**

 В настоящее время в условиях модернизации системы образования в России значительно выросла роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем, не мене остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но уже действующих. Выпускники педагогических Вузов и колледжей все реже работают по специальности.

 Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемена в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации и трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодыми педагогами много старых и новых установок, что тормозит и усложняет его профессиональное становлении;

- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходят в нежелательное их противостояние;

-необходимое воздействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

 Программа наставничества в МБДОУ ЦРР «Детский сад №141» разработана с цель становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

**АКТУАЛЬНОСТЬ.**

 Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых педагогов, окончивших колледжи и получившие специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить трудовую деятельность этой профессии. Причина ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста.
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученных в ходе обучения.
3. Недостаточный или отсутствующий опыт с детьми.

В этих условиях очень важно грамотная поддержка и сопровождение молодых педагогов, сотрудников дошкольного учреждения не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задачи руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

**ПРОБЛЕМА.**

 Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей чаще в практической деятельности, а так же теоретической в частности нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

 Проект «Школа молодого педагога» направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

**ЦЕЛЬ:** оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

**ЗАДАЧИ:**

1. Привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности.

2. Способствовать успешной адаптации молодых педагогов к правилам поведения в МБДОУ ЦРР.

3. Ускорить процесс становления воспитателя, развить его способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

4. Формировать умение теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы.

5. Формировать умение определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

6. Оказывать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

7. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов.

**ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ.**

НАСТВНИЧЕСТВО – это практика введения нового сотрудника в дошкольное учреждение и обучение на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

НАСТАНИК – опытный сотрудник компании, принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытуемого срока.

СТАЖЕР – новый сотрудник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В МБДОУ ЦРР «Детский сад №141» это воспитатели которым необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений.

Специалисты, впервые приведшие в сфере профессионального образования, молодые специалисты.

**СОДЕРЖАНИЕ ПРОЕКТА.**

Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника менее опытному.

Наставничество в МБДОУ ЦРР «Детский сад №141» является разновидностью индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развиваются мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы - это период молодого педагога.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь. В дошкольном учреждении можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты - выпускники Вузов и колледжей.
2. Начинающий педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы.

Молодыми специалистами считаются начинающие педагоги, как правило овладевшие основами педагогики и психологии по программе Вуза, училища, проявившие желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Они повышают свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Проект «Школа молодого педагога» способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

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.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога.

Наставником может является опытный педагогический работник, владеющий высоким профессиональным и нравственным качеством, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Критерии отбора наставников – это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

**КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификация сотрудника | Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества |
| Показатели результативности | 1.Стабильно высокий результат образовательной деятельности.2.Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников |
| Профессиональные знания и умения | 1. Доскональное знание методики дошкольного образования, психологические особенности детей дошкольного возраста.2. Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками.3. Знание компьютерной программы |
| Профессионально важные качества личности | 1.Умение обучать других.2.Умение слушать3.Умение говорить (грамотная речь)4. Аккуратность, дисциплинированность5.Ответственность6.Ориентация на результат7.Командный стиль работы |
| Личные мотивы к наставничеству | 1. Потребность в приобретении опыта управления людьми.2. желание помогать людям3.Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации |

**ПРАВА НАСТАВНИКА**

1. Включать с согласия заведующего дошкольного учреждения, других сотрудников для дополнительного обучения молодого педагога.

2. Требовать рабочий отчет у молодого педагога, как в устной, так и письменной форме.

**ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ**

**ПРОЕКТА «ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»**

**1. ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП.**

1. Изучение локальных актов образовательной организации.
2. Закрепление молодых педагогов за наставниками.
3. Подбор методической литературы.
4. Составление плана работы с изучение индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

**Кандидатура наставников рассматривается и утверждается на заседании установочного педагогического совета и утверждается приказом заведующего с указанием наставника.**

**2. РЕАРГАНИЗАЦИОННЫЙ ЭТАП**

1.Изучение теоретического освоения и содержания ООП ДО.

2. Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.

3.Совметсное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного плана.

4.Ознакомление молодых педагогов с организацией предметно-пространственной среды в группе.

5.Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других учреждений.

6.Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.

7. Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.

8. Консультации для молодых педагогов по работе с родителями.

9. Самообразование молодых педагогов.

10.Обсуждение образовательной деятельности, использование приемов и методов в различных ситуациях.

 Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будет успешна, если четко продуманна и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала педагога, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых педагогов, которая поможет им не только адаптироваться, но развивать умения на практике применяя знания, полученные в обученном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

 Основные задачи работы с начинающими педагогами – повышение качества и эффективности образовательного процесса в дошкольном учреждении и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

 Многолетний опыт педагогов коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого педагога в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагога – наставника о цели, назначении, принципах и содержание деятельности данного образовательного учреждения, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личности позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.

2.Создание в организации условий для личных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.

3.Организация систематически, грамотно просвещения молодого педагога в разных формах.

4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей.

5.Вовлечение молодого педагога в научно-методическую и экспериментальную работу.

6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.

7.Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.

8.Проведение психолого-педагогического анализа мероприятий, организованных молодым педагогом.

9. Контроль, учет и оказание методической помощи воспитателям.

10.Обеспечение или предложение педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями, повышению профессиональной компетентности.

11.Научение педагога правильному и рациональному ведению документации.

12. Организация индивидуального наставничества – распределение наставников; оформление документации по наставничеству; рекомендации начинающим педагогам и их наставникам; индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога; создание методической копилки начинающего педагога.

13.Совместное решение конфликтных ситуаций.

**ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК:**

1. Содействует созданию условий профессионального роста молодого педагога.

2.Обеспечивает атмосферу взаимопомощи.

3. Координирует действие начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей.

4.Оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работе с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.

5.Передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство.

6. Знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями.

7. Консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.

8. оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

 Форма работы используемые в работе по наставничеству:

- наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение;

- консультации;

-открытые занятия;

- круглый - стол;

-семинары-практикумы.

 Разнообразные формы работы с молодыми педагогами способствую развитию познавательного интереса у профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

 В методическом сопровождении деятельности начинающего педагога важно не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя образовательной организации.

 **ВЫВОДЫ.**

 Система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой дошкольного учреждения, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

**3. ИТОГОВЫЙ.**

1.Показ молодым педагогом открытых мероприятий:

- в образовательной организации;

-на муниципальном уровне;

 2. Анализ результатов работы на педагогическом совете.

3. Ежегодное подведение итогов работы.

4.Обобщение опыта работы.

 Показатели эффективности опыта работы наставника является выполнение молодым педагогом цели и задач в период наставничества. Оценка проводится по результатам промежуточного и итогового контроля.

**4. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА.**

 Реализация проекта «Школа молодого педагога» рассчитана на 3 года, осуществляется наставниками, молодыми педагогами, старшим воспитателем, заведующим дошкольным учреждением. Методическая служба осуществляет контроль реализации программы и за работой наставника.

 Заведующий учреждения, в начале учебного года представляет молодого педагога педагогическим работникам дошкольного учреждения, объявляет приказ о закреплении за ними наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого педагога с закрепленным за ним наставником.

 На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальный план работы на год, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль.

 Контроль за реализацией проекта включает:

1. Посещение занятий.

2. Родительские собрания.

3. Анализ планов и отчетов.

 В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации проекта «Школа молодого педагога» представляются на итоговом педагогическом совете.

Приложение 1.

План работы.

         Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

         Задачи:

         - оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;

         - изучение нормативно-правовой документации;

         - помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по  самообразованию, мониторинг и т.д.);

         - применение форм и методов в работе с детьми средней группы;

         - организация НОД,  помощь в постановке целей и задач;

         - использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментах;

         - механизм использования дидактического и наглядного материала;

         - углубленное изучение инновационных технологий;

         - общие вопросы организации работы с родителями.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Содержание работы** | **Форма проведения** | **Сроки** |
| 1. | Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС ДО), санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ, локальных актов ДОУ;Диагностика умений и навыков молодого специалиста. | Консультации и ответы на интересующие вопросы. | Сентябрь |
| 2. | Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию. | Консультация, оказание помощи. | Октябрь |
| 3. | Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе. | Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника. | Ноябрь |
| 4. | Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом | Посещения НОД и режимным моментов молодого педагога. Обсуждение. | Декабрь |
| 5. | Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. | Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». | Январь |
| 6. | Изучение и внедрение здоровье-сберегающих технологий, использование проектов в воспитательном процессе. Праздники «Защитники Отечества», «Милая мама». | Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. | Февраль |
| 7. | Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей. | Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов  для родителей. | Март |
| 8. | Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей.Роль игры в развитии дошкольников. | Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста(совместной игровой деятельности). | Апрель |
| 9. | Знакомство с мониторингом, изучение методик проведение и обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду.Проведение итогов работы. | Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста. | Май |

Приложение 2.

**Контроль деятельности молодых педагогов**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Вопросы контроля** | **Дата контроля** | **Форма контроля** | **Контрольная документация** | **Ответственный за контроль** |
| Знание программ и технологий, реализуемых в МБДОУ | Через 3 месяца с даты поступления | Собеседование | Карта персонального контроля | Старший воспитатель |
| Посещение специалистами занятий опытных педагогов | В течение года | Совместный анализ занятий | Карта персонального контроля | Старший воспитатель |
| Участие педагога в педагогических мероприятиях | В течение года | Выступление на педсоветах | Карта персонального контроля | Старший воспитатель |
| Аудиторские проверки | По запросу специалиста | Посещение занятий | Карта персонального контроля | Старший воспитатель Заведующий |
| Наставничество  | В течение года | Беседа с наставником | Карта персонального контроля | Старший воспитатель Заведующий |
| Работа с родителями | 1 раз в квартал | Анализ документации, беседа с родителями | Карта персонального контроля | Старший воспитатель Заведующий |
| Педагогическая документация | В течение года | Анализ документации | Анализ плана | Старший воспитатель  |
| Социальная активность | В течение года | Посещение городских мероприятий | Материалы конкурсов | Старший воспитатель Заведующий |

Приложение 3.

**Система мониторинга за ходом реализации проекта.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Задачи**  | **Критерии** | **Методы** | **Форма предоставления результатов** | **Сроки** | **Ответственные** |
| 1. Дать основы психолого-педагогических знаний, обучать навыкам самообразования | 1.Психолого-педагогическая адаптация молодых педагогов.2. Работа по теме самообразования | 1.Анкетирование, тестирование, наблюдение педагогического процесса.2. Консультация по ведению документации по теме. | 1.Аналитическая справка по работе программы.2. Психолого-педагогические рекомендации, консультации.3.Самообразование. | 1 раз в год1 раз в год | Старший воспитатель, молодые педагоги, наставник |
| 2. Предупреждать типичные ошибки и затруднения в организации занятий и совместной деятельности воспитателей с детьми | 1. Знакомство педагога с методикой проведения занятий.2. С методами и приемами организации совместной деятельности воспитателя и детей.3. Овладение коммуникативной культурой | 1.Рекомендации анализа занятий, наблюдение педагогического процесса.2. Взаимопосещение занятий.3. Педагогические ситуации, тренинги, показ презентаций | 1. Конспекты занятий, практические отчеты, методические рекомендации, карты анализа занятий.2. Сетка совместной деятельности.3. Тетрадь наблюдения за педагогическим процессом | В течение годаВ начале годаВ течение года | Старший воспитатель, молодые педагоги, наставник |
| 3. Обеспечить реализацию потребностей начинающих педагогов в повышении своей профессиональной квалификации, развитие индивидуального стиля творческой деятельности | 1. Умелая организация учебно-воспитательного процесса.2. Оформление документации, изучение основ делопроизводства.3. Постоянный творческий поиск, повышать свою компетентность, на курсах повышения квалификации | 1. Деловые игры, презентации, изготовление игр, пособий.2. Проведение занятий, родительских собраний.3. Участие в работе семинаров. Изучение опыта педагогов. | 1. Экран педагогической активности воспитателей.2. Оперативный контроль3. Отчет о работе «Школа молодого педагога» | В течение годаПо плану1 раз в год | Старший воспитатель, молодые педагоги, наставник |

Приложение 4.

**Анкета для молодого педагога**

1. Ф. И. О.

2. Дата рождения

3. Сведения об образовании (название учреждения, год окончания, специальность, квалификация)

4. Семейное положение

5. Какой стаж Вашей педагогической деятельности?

* Только начал свою профессиональную деятельность;
* От 1 до 2 лет;
* От 2 до 3 лет;
* От 3 до 5 лет;

6. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?

7. Что в профессии воспитателя вы считаете самым главным?

8. Какими личностными качества, по-вашему мнению, должен обладать воспитатель?

9. Какие чувства Вы испытывали в период адаптации (в первое время работы в учебном заведении)?

10. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

11. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

* Да, изменилось в лучшую сторону;
* Да, изменилось в худшую сторону;
* Нет, осталось прежним;
* Затрудняюсь ответить;
* Другое

12. С какими трудностями Вы столкнулись в работе?

13. В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

* Тревожность, неуверенность в своих силах;
* Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность;
* Пессимизм, чувство собственной неполноценности;
* Повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
* Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;
* Страх в общении с администрацией дошкольного заведения, родителями дошкольников;
* Другое

14. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

15. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

16. Что является источником повышения вашего профессионального уровня?

* Изучение методической литературы, учебных пособий;
* Изучение научно-педагогических журналов;
* Изучение научных статей в сети Интернет;
* Изучение электронных учебников и книг;
* Другое

17. Чего Вы хотели бы достичь на педагогическом поприще?

18. Какие факторы влияют на Ваше отношение к работе?

* Признание Вашей работы;
* Уважение со стороны коллектива;
* Хорошая заработная плата;
* Хорошие условия работы;
* Возможность самосовершенствоваться;
* Стабильность, надежность организации;
* Творческая деятельность;
* Высокое разнообразие деятельности;
* Возможность работать с детьми;
* Другое

19. Что Вас привлекает в работе коллектива:

* новизна деятельности;
* условия работы;
* возможность экспериментирования;
* пример и влияние коллег и руководителя;
* организация труда;
* доверие;
* возможность профессионального роста.

20. Что Вам хотелось бы изменить?

21. Есть ли у Вас какие-либо идеи, предложения, которые хотели бы реализовать в детском саду?

22. Есть ли любимая педагогическая тема, над которой хотели бы работать и со временем представить как опыт?

23. Что Вам больше нравится: думать, сочинять, играть, петь, рисовать, заниматься спортом, музыкой, читать художественную литературу, драматизация или что-нибудь другое?

24. Чем бы Вы хотели увлечь детей?

25. Чем на Ваш взгляд вы могли бы быть полезны детям?

26. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?

Приложение 5.

**Отчет педагога о проделанной работе за учебный год**

1. Какие мероприятия были организованы в учебном году? (вечера, досуги, праздники, развлечения (с указанием названия)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2.   Какие дидактические игры и пособия были подготовлены (с указанием названия) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.   Что нового включено в предметно-развивающую среду?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Какие были проведены Вами открытые занятия, и с какой целью?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Какое мероприятие, проведенное Вами, считаете наиболее интересным?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6, Повышали ли Вы свою квалификацию в этом учебном году (курсы, семинары и т. д.)?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7.Какие методические мероприятия, проведенные в этом учебном году, Вам запомнились больше всего (в детском саду, в округе и др.)? Укажите названия.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8.   Какой педагогический опыт Вы накопили за этот учебный год? Обобщали ли его?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9.   Какие инновационные технологии освоены Вами за последний период?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10. Как Вы оцениваете сами свою работу в этом учебном году (по 5 -балльной системе)?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

11. Что Вам мешало более полно раскрыть свои педагогические возможности?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**План мероприятий**

**по обеспечению МБДОУ ЦРР «Детский сад №141»**

**профессиональными педагогическими кадрами**

|  |
| --- |
| **Мероприятия, направленные на повышение престижа профессии воспитателя детского сада**  |
| **№** | **Мероприятия** | **Планируемый результат** | **Сроки** | **Ответственный** |
| 1. | Мониторинг актуального состояния педагогических кадров в МБДОУ ЦРР | Статистические данные мониторинга | Ежегодно | заведующий, старший воспитатель |
| 2. | Привлечение к работе в МБДОУ ЦРР молодых специалистов (рекламные акции в педагогическом колледже, АлтГПА, сайт МБДОУ ЦРР).  | Укомплектованность кадрами | Сентябрь, май | старший воспитатель |
| 3. | Выявление профессионального интереса у студентов еще на стадии обучения | Повышение престижа МБДОУ | Май  | Преподаватели учреждений |
| 4. | Привлечение студентов педагогического колледжа и АлтГПА к прохождению педагогической практики на базе МБДОУ ЦРР | По плану учреждений | В течение года | старший воспитатель |
| 5. | Материальное стимулирование части оплаты труда работников бюджетной сферы, по критериям качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательного процесса | Повышение оплаты трудаМониторинг заработной платы | Ежемесячно1 раз в квартал(информация на сайте МБДОУ ЦРР) | заведующий гл. бухгалтер |
| **Повышение профессиональной компетентности педагогических работников** |
| 1. | Курсовая подготовка педагогических сотрудников МБДОУ ЦРР | Повышение уровня квалификационной категории | По плану курсов повышения квалификации в МБДОУ ЦРР(1 раз в три года) |  старший воспитатель |
| 2. | Повышение правовой культуры сотрудников МБДОУ ЦРР, через ознакомление с нормативно-правовыми документами |  Эффективное использование в педагогической деятельности законодательных и нормативно правовых документов  | По мере поступления  |  заведующий, старший воспитатель |
| 3. | Создание условий для самореализации через конкурсы профессионального мастерства, проектную деятельность) | Стимулирование творческой активности педагогов, повышение имиджа МБДОУ ЦРР и общественности | В течение года |  старший воспитатель |
| 4. | Обеспечение возможности дальнейшего обучения в Вузе, на курсах профессиональной переподготовки на базе высшего образования | Высоко квалифицированный педагогический коллектив | АлтГПА институт дополнительного образования.АКИПКРО |  |
| **Аттестация педагогических работников** |
| 1. | Изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников | Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников по вопросам аттестации | В течение года |  старший воспитатель |
| 2. | Аттестационные мероприятия | Повышение ценза педагогов в МБДОУ ЦРР | Ежеквартально по мере потребности в аттестации педагогических работников | старший воспитатель |
| 3. | Портфолио педагогов | Систематизация опыта работы | В течение года | старший воспитатель |
| 4. | Передовой педагогический опыт педагогов МБДОУ ЦРР | Работа для родителей виртуального консультативного пункта «Диалог» на сайте МБДОУ ЦРР  | Ежемесячно | старший воспитатель |