****

**I Паспорт программы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование программы** | Целевая программа «Сопровождение молодых педагогов через реализацию модели наставничества» |
| **Дата утверждения** | 31 августа 2021 года |
| **Заказчик программы** | ГБОУ ВО МО «Академия социального управления», ЦНППМ ПР. |
| **Основные разработчики программы** | И.В.Снегирева, директор МОУ гимназии № 16 «Интерес»; И.Г.Ахмедова старший воспитатель дошкольного отделения МОУ гимназии № 16 «Интерес». |
| **Основные исполнители программы** | Педагогический коллектив дошкольного отделения МОУ гимназии № 16 «Интерес». |
| **Основная цель программы** | Развитие профессиональных компетенций молодых специалистов, раскрытие их индивидуальных педагогических способностей, формирование потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании. |
| **Основные задачи программы**  | 1. Обеспечить повышение теоретического и практического уровня компетенций педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.  2. Способствовать формированию мотивации молодых педагогов к повышению квалификационного уровня.3. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога. |
| **Сроки реализации программы** | Программа рассчитана на два года (сентябрь 2021 г. – май 2023 г.). |
| **Этапы реализации программы** | Первый этап (адаптационный) - проблемно-ориентированный анализ, изучение опыта педагогов дошкольного отделения в вопросах наставничества над молодыми воспитателями, определение актуальности проекта (сентябрь-октябрь 2021 г.).Второй этап (диагностический) - фиксация исходного состояния, постановка целей, формирование гипотезы, определение направлений деятельности (ноябрь - декабрь 2021 г.).Третий этап (прогностический) - создание необходимых условий для реализации программы (январь 2022 г.).Четвертый этап (основной) - реализация задач проекта, отслеживание результатов и корректировка планов (февраль 2022 г. - март 2023 г.).Пятый этап (аналитический) - обработка результатов, соотнесение результатов с поставленными задачами, оформление аналитического отчета (апрель - май 2023 г.). |
| **Перечень подпрограмм или основных мероприятий программы** | Ведущие направления деятельности стажировочной площадки:* информационно-методическое;
* учебно-методическое;
* научно-методическое.

**Информационно-методическое направление:**создание и изучение банка данных по теме (программно-методических, учебно-методических, диагностических, нормативно-правовых материалов).Формы работы: совещания-семинары, конференции, круглые столы, педагогические чтения, курсы повышения квалификации, информационные ресурсы РЦ.**Учебно-методическое направление:**организация проблемных и тематических семинаров, практикумов, консультаций по заявкам педагогов.Формы работы: тестирование, анкетирование, собеседование, анализ практической деятельности по теме.**Научно-методическое направление:**апробация новых образовательных технологий, форм организации образовательной деятельности.Формы работы: творческие отчеты, консультации, творческие лаборатории. |
| **Объемы и источники финансирования программы** | В рамках субсидии |
| **Ожидаемые результаты** |  1. Разработка методических материалов по теме организации наставничества в работе с молодыми педагогами.2. Создание аналитической справки по результатам итогового анкетирования молодых педагогов.3. Публикация статьи из опыта работы по теме организации наставничества в дошкольном отделении.4. Оформление странички на сайте дошкольного отделения «Школа наставничества», наполнение ее материалами из опыта работы.5. Создание буклета «Наставничество в дошкольном отделении. 6. Получение молодыми воспитателями первой квалификационной категории. |
| **Система контроля за исполнением программы** | Контроль за исполнением программы осуществляется в рамках ВСОКО, а также в рамках достижения показателей РСНМС. |

**II. Основное содержание программы**

**1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения:**В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Поэтому сегодня наставничества заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов проявляется чаще всего в практической деятельности, а также и теоретической в части знания нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

**Актуальность** Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:
¬ слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
¬ неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
¬ недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации - работодателя.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.
 В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками ДОУ: не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива - помочь молодым педагогам в адаптации к непростым условиям труда. Поэтому вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

**2. Цель и задачи проекта.**

**Цель:** развитие профессиональных умений и навыков молодых специалистов, раскрытие их индивидуальных педагогических способностей, формирование потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

**Задачи:**

1. Обеспечить повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.

 2. Способствовать планированию  карьеры  молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

3. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов- наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

 Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, педагогам.

**3. Сроки и этапы реализации программы.**

Программа рассчитана на два года: сентябрь 2021 - май 2023).

Первый этап (адаптационный): (сентябрь - октябрь 2021 г.)

* проблемно-ориентированный SWOT-анализ,
* изучение локальных актов дошкольного отделения о наставничестве,
* закрепление пар «наставник - наставляемый»,
* определение актуальности проекта.

Второй этап (диагностический): (ноябрь - декабрь 2021 г.)

* постановка целей, формирование гипотезы, определение направлений деятельности, рисков и путей их преодоления,
* проведение входного анкетирования воспитателей (уровень испытываемых проблем в методической работе, уровень ожиданий от участия в проекте),
* составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех воспитателей.

Третий этап (прогностический): (январь 2022 г.)

* подбор методической литературы для изучения,
* совместное изучении новейших педагогических технологий,
* изучение опыта работы своих коллег и педагогов из других учреждений,
* разработка тематики и форм протоколов взаимопосещений.

Четвертый этап (основной): (февраль 2022 г.- март 2023 г.)

* показ совместной деятельности с детьми наставниками,
* посещение режимных моментов и ООД, проводимых наставляемыми,
* самообразование молодых педагогов,
* обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях,
* реализация задач проекта, отслеживание результатов и корректировка планов.

Пятый этап (аналитический): (апрель - май 2023 г.)

* проведение итогового анкетирования,
* обработка результатов, соотнесение результатов с поставленными задачами, оформление аналитического отчета,
* анализ результатов работы на педагогическом совете дошкольного отделения,
* обобщение опыта работы наставников.

**4. Ожидаемые результаты реализации проекта:**

1. Разработка методических материалов по теме организации наставничества в работе с молодыми педагогами.

2. Создание аналитической справки по результатам итогового анкетирования молодых педагогов.

3. Публикации статей из опыта работы по теме организации наставничества в дошкольном отделении (4 - 5 публикаций).

4. Оформление странички на сайте дошкольного отделения «Школа наставничества», наполнение ее материалами из опыта работы.

5. Создание буклета «Наставничество в дошкольном отделении (1 шт.).

 6. Получение молодыми воспитателями первой квалификационной категории (4 воспитателя).

**Формы работы,** используемые при сопровождении молодых педагогов:

наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещения, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, наблюдение педагогического процесса у молодых педагогов с последующим обсуждением, семинары-практикумы, мастер-классы и пр. Разнообразные формы работы с наставляемыми способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДО, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач: адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

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

 **5. Система программных мероприятий:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Этап* | *Мероприятие* | *Описание мероприятия* | *Ресурсы* |
| 1. Адаптационный | Обучающий семинар: Изучение нормативно-правовой базы.Ведение педагогической документации. | Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов.Составление рабочей программы.Обучение правилам ведения документации.Изучение требований к педагогу дошкольного образования, в ведении документации. | Кадровые – куратор, наставники.Методические - нормативные документы, локальные акты.Материально-технические –компьютер, принтер, экран, проектор |
| Круглый стол: Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога (проблемно ориентированный анализ)  | Подбор, разработка диагностических материалов.Осуществление диагностических процедур.Закрепление пар «наставник – наставляемый». | Кадровые – куратор, педагог-психолог, наставники.Методические – диагностические карты, анкеты, тесты.Материально-технические – методический кабинет, компьютер, принтер |
| Беседа: Определение актуальности проекта | Анализ статистических данных по закреплению молодых воспитателей в ДОУ | Кадровые – куратор, наставники, молодые педагоги.Информационные – таблицы, диаграммы по темеМатериально-технические –компьютер, принтер, экран, проектор |
| Практикум: Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом. | Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога; организация общения посредством каналов электронной связи. | Кадровые – куратор, наставники, молодые педагоги.Материально-технические –компьютер с выходом в Интернет, |
| 2. Диагностический | Анкетирование (тестирование) молодых и опытных педагогов | Фиксация исходного состояния, анализ полученных результатов | Кадровые – педагог-психолог, наставники, молодые педагоги.Методические – анкеты, тесты Материально-технические –компьютер с выходом в Интернет, |
| Методический семинар: Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. | Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. | Кадровые –наставники, молодые педагоги, педагог-психолог.Методические – экспресс-диагностики для детского сада Материально-технические –компьютер, принтер |
| Семинар-практикум: Составление планов работы наставников с молодыми педагогами | В планах учитываются индивидуальные затруднения и пожелания всех педагогов | Кадровые – куратор, наставники, молодые педагоги.Методические – примерные планы работы, рекомендации по составлению плановМатериально-технические –компьютер, принтер |
| 3. Прогностический | Методический семинар по изучению новейших педагогических технологий | Представление педагогами-наставниками современных технологий, анализ, рекомендации к использованию | Кадровые –наставники, молодые педагоги.Методические – методические рекомендации по теме.Материально-технические – компьютер, проектор, экран, презентации инновационное оборудование (мультстудия, опытно-экспериментальное оборудование, авторские игры В.В.Воскобовича |
| Конференция Изучение передового педагогического опыта | Выступления молодых педагогов с представлением опыта работы коллег, передовых педагогов города, района, РФ | Кадровые –наставники, молодые педагоги.Методические – примерные планы работы, рекомендации по составлению планов |
| Круглый стол по обмену опытом: Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении. | Анализ РППС в группе в соответствии с современными требованиями и в соответствии с возрастной группой. | Кадровые – куратор, наставники, молодые педагоги.Методические – рекомендации по созданию современной РППС, фотографии, презентации РППСМатериально-технические –компьютер, экран, проектор |
| ДискуссияФормирование позитивного имиджа педагога | Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.разработка методических рекомендаций. | Кадровые – куратор, наставники, молодые педагоги.Методические – рекомендации по поддержанию имиджа педагога,Материально-технические - компьютер, экран, проектор |
|  Совещание-семинар Обсуждение формы протоколов ООД по взаимопосещению | Разработка форм протоколов по оценке положительных результатов работы и проблем | Кадровые – куратор, наставники.Методические – различные формы протоколов Материально-технические - компьютер, экран, проектор |
| 4. Основной | Проектирование и анализ образовательной деятельности.  | Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ.Практикумы по планированию каждого этапа ООД.Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД. | Кадровые – куратор, наставники, молодые педагоги.Методические – конспекты ООД, планы, инструкции.Материально-технические - компьютер, экран, проектор |
| Мониторинг профессионального роста молодого педагога. | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга. Сравнение полученных результатов с данными входного тестирования. | Кадровые – куратор, наставники, молодые педагоги.Методические – диагностические таблицы, тесты, анкеты.Материально-технические - компьютер, принтер. |
| 5. Аналитический | Итоговое совещание Итоги реализации программы | Подготовка отчетов наставников  | Кадровые – куратор, наставники, молодые педагоги.Методические – планы работы, презентацдиагностические таблицы, схемы.Материально-технические - компьютер, принтер. |
| Круглый столУровень профессиональных достижений молодых педагогов» | Выступления молодых педагогов из опыта работы, Анализ участия в методических мероприятиях различного уровня ( методобъединениях, семинарах, вебинарах, тренингах и т.д.) |  Кадровые – куратор, наставники, молодые педагоги.Методические –диагностические таблицы, схемы, презентации.Материально-технические - компьютер, принтер, экран, проектор. |
| Определение технического задания | Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга на основе перспектив работы на следующий год) Коррекция ИП. | Кадровые – куратор, наставники, молодые педагоги.Методические – презентации к отчетамМатериально-технические - компьютер, принтер, экран, проектор. |
| ПедсоветИтоги реализации программы | Подготовка итоговых отчетов участников проекта  | Кадровые - Руководитель ОО, педагогический коллектив ДО, |

**6. Ресурсное обеспечение проекта**

Кадровое обеспечение:

Руководитель проекта - директор гимназии И.В.Снегирева.

Куратор - старший воспитатель дошкольного отделения И.Г.Ахмедова.

Педагог - психолог Г.И.Васина.

Наставники - педагоги первой или высшей квалификационной категории, имеющие стабильные высокие результаты своей профессиональной деятельности.

Молодые педагоги - педагоги, имеющие стаж работы в должности до 3-х лет.

Методическое обеспечение:

В дошкольном отделении имеются информационно-методические материалы для реализации программы, информационные материалы о передовом педагогическом опыте педагогов города, области, РФ, рекомендации по использованию в работе современных педагогических технологий. Педагогам доступны интернет - ресурсы.

Материально-техническое обеспечение программы.

Наличие материально-технических условий для реализации программы:

* мультимедийные кабинеты – 2 шт,
* методический кабинет – 1 шт,
* изостудия – 1.
* мультстудия – 1,
* биолаборатория «Мироника» - 1 шт.
* студия технического конструирования – 1 шт,
* музыкальный зал – 1.
* Физкультурный зал.

Помещения снащены:

* компьютеры, ноутбуки – 5 шт.
* проектор – 3 шт.
* экран – 3 шт.,
* интерактивные доски
* магнитофон – 9 шт.
* современных информационно - компьютерных технологий, технических средств и пр.

Финансовое обеспечение:

Реализация проекта не требует дополнительных финансовых затрат. Все затраты в рамках субсидии.

**7. Механизм реализации проекта:**

Реализация проекта рассчитана на два года, осуществляется руководителем гимназии, куратором (старшим воспитателем), наставниками, наставляемыми.

Календарный план осуществления мероприятий:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № мероприятия | Результат | Сроки реализации | Категория участников |
| 1. Информационно-методическое совещание по разработке нормативной базы проекта: | «Положение о наставничестве», «Положение о стажировочной площадке», приказы об утверждении и введении в действие Положений | сентябрь | старший воспитатель |
| 2. Практикум: «Изучение нормативно-правовой базы». «Организация образовательного процесса в ДО». «Ведение документации группы». | Освоение нормативной документации ДО. | сентябрь | старший воспитатель, наставники, молодые педагоги |
| 3. Совещание с педагогами - участниками проекта «Что такое наставничество?» | Освоение содержания локальных актов: Приказ о назначении пар: наставник - молодой педагог, Паспорт проекта Школа наставников | сентябрь | старший воспитатель, молодые педагоги, наставники |
| 4. Проблемный анализ состояния работы по наставничеству в ЛО | SWOT - анализ проблемы (сильные и слабые стороны, риски и угрозы реализации проекта)  | сентябрь | старший воспитатель, молодые педагоги, наставники |
| 5. Входное анкетирование наставников и молодых педагогов | Составление диаграмм по итогам анкетирования | октябрь | старший воспитатель, молодые педагоги, наставники |
| 6. Изучение профессиональных компетенций молодых педагогов | Составление диагностических карт молодых воспитателей. | октябрь | наставники, молодые педагоги |
| 7. Составление индивидуальных планов профессионального становления молодых педагогов | Создание системы взаимного сотрудничества наставника с молодым воспитателем | октябрь | наставники, молодые педагоги |
| 8. Совещание-семинар на тему: «Обсуждение формы протоколов ООД по взаимопосещению» | Разработка форм протоколов по оценке положительных результатов работы и проблем | октябрь | старший воспитатель, наставники |
| 9. Консультация «Мониторинг по образовательным областям» | Анализ результатов, использование полученных данных при планировании | октябрь | наставники, молодые педагоги |
| 10. Просмотр открытых мероприятий у коллег | Составление протоколов посещения ООД педагогов | октябрь-май | наставники, молодые педагоги |
| 11. Дискуссия «Трудная ситуация на занятии. Как из нее выйти?» | Повышение эмоциональной стрессоустойчивости молодого педагога | ноябрь | наставники, молодые педагоги |
| 12. «Как эффективно провести занятие?». Секреты мастерства. | Составление аналитической карты, использование опыта в работе | ноябрь | наставники,  |
| 13. Вебинар «Организация работы Школы наставничества в дошкольном отделении» | Презентация материалов из опыта работы | ноябрь | руководитель проекта, куратор |
| 14. «Организация РППС в группе с учетом современных требований» | Составление рекомендаций для молодых педагогов | декабрь | наставники, молодые педагоги |
| 15. Мастер-класс «Подготовка к Новогодним утренникам» | Обсуждение сценария, распределение ролей, рекомендации по украшению группы. | декабрь | наставники, молодые педагоги |
| 16. Имидж педагога. Педагогическая этика, риторика, культура | Анкетирование молодых воспитателей. Составление рекомендаций по теме. | январь | наставники, молодые педагоги |
| 17. Консультация «Использование физкультминуток, пальчиковой гимнастики, дыхательной гимнастики на различных занятиях | Составление картотеки упражнений | февраль | наставник, молодые педагоги |
| 18. Сотрудничество с родителями. Вовлечение их в образовательный процесс. | Проведение совместного с родителями физкультурно-спортивного развлечения ко Дню Защитника Отечества. | февраль | наставник, молодые педагоги, инструктор по физ. |
| 19. Организация утренников 8 Марта. Взаимодействие ведущего с персонажами и воспитанниками. | Составление рекомендаций для молодых педагогов | март | наставники, молодые педагоги |
| 20. Аттестация. Требования к квалификации. | Составление плана аттестации молодых воспитателей | март | наставники, молодые педагоги |
| 21. Семинар «Реализация проекта Школа наставничества педагогов с целью повышения эффективности ООД с дошкольниками» |  Статья по итогам работы Школы наставничества в ДО | март | руководители проекта, наставники |
| 22. «Современные инновационные технологии в системе дошкольного образования» | Выступление с докладами о реализации своих групповых проектах | апрель | наставники, молодые педагоги |
| 23. Методика проведения итогового диагностического обследования воспитанников | Составление диагностических карт. Анализ результатов. | апрель | наставники, молодые педагоги |
| 24. Анализ работы с наставником за учебный год. Влияние наставничества на работу молодых педагогов. | Составление отзывов о работе | май | наставники, молодые педагоги |
| 25. «Уровень профессиональных достижений молодых педагогов» | Методическая выставка материалов и наработок за учебный год | май | наставники, молодые педагоги |
| 26. Составление аналитического отчета по итогам работы Школы наставничества | Выступление на педсовете ДО | август | участники проекта |
| 27. «Копилка интересных занятий». Взаимное посещение молодыми воспитателями ООД. | Составление конспектов, карт анализа занятий. Обсуждение успехов и проблем. Разработку путей решения. | в течение года | наставники, молодые педагоги |
| 28. Участие в методических мероприятиях различного уровня ( методобъединениях, семинарах, вебинарах, тренингах и т.д.) | Повышение профессиональных компетенций | в течение года | молодые педагоги |
| 29. Участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства различных уровней (ДО, городских, всероссийских и пр.) | Получение опыта конкурсной деятельности. | в течение года | молодые педагоги |
| 30. Оказание индивидуальной и консультационной помощи  | Повышение коммуникативных компетенций | по запросу молодых педагогов | все педагогические работники ДО |

**8. Управление проектом и контроль за его реализацией**

Основные исполнители проекта:

Молодые воспитатели - Ерохина Алла Юрьевна, Гусева Светлана Евгеньевна, Климакова Вероника Максимовна, Шарова Яна Александровна.

Наставники - Маташкова Светлана Валерьевна, Сибирева Елена Алексеевна, Набиева Гульмира Гюлахмедовна, Голубева Наталия Викторовна.

Механизм реализации проекта включает в себя распределение сфер ответственности, контроль за реализацией программы.

Руководителем программы является И.В.Снегирева, директор гимназии, который:

* осуществляет координацию деятельности участников проекта;
* подготавливает приказы о введении в действие Положения о наставничестве, организации работы Школы наставничества, закреплении пар наставник - молодой педагог;
* осуществляет контроль за выполнением программы;
* составляет по окончании учебного года отчет о ходе реализации проекта.

 Куратор проекта (старший воспитатель) И.Г.Ахмедова:

* подготавливает локальные акты, составляет паспорт проекта, примерные планы работы наставников с молодыми педагогами;
* осуществляет методическое сопровождение проекта;
* осуществляет руководство деятельностью наставников;
* организует информирование коллектива ДО о ходе реализации проекта.

 Наставники программы:

* несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы;
* осуществляют ведение документации реализации программы;
* подготавливают доклады о ходе реализации программы;
* разрабатывают в пределах своих полномочий предложения, необходимые для выполнения программы;
* подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на следующий учебный год.

Молодые педагоги:

* участвуют в реализации мероприятий программы;
* несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;
* осуществляют самоанализ результативности участия в реализации мероприятий программы.

Контроль за исполнением проекта осуществляется в рамках ВСОКО.

Корректировка планов предполагается 1 раз в 6 месяцев.

Критерии оценки эффективности проекта:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Способы измерения |
| **Для педагогов:** |
| 1. | Повышение эффективности подготовки педагогов к выполнению своих обязанностей | Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы, составление графиков, диаграмм |
| 2. | Быстрое вхождение в педагогическую деятельность молодых специалистов | Анкетирование молодых педагогов, процентное исчисление показателей |
| 3. | Приспособление педагогов к меняющимся запросам общества, быстрое овладение новыми технологиями педагогической деятельности | Включение педагогов в организацию дополнительных образовательных услуг, расширение спектра слуг, количества детей в кружках. |
| 4. | Положительное и продуктивное отношение к работе, высокая мотивация | Отсутствие жалоб родителей, нарушений трудовой дисциплины. |
| 5. | Снижение текучести педагогических работников | Статистика процентного соотношения уволенных и вновь поступивших педагогов |
| 6. | Повышение рейтинга ДОУ в системе дошкольного образования | Активный приток детей из близлежащих дошкольных учреждений (% от вновь поступивших) |
| 7. | Творческий отчет о проделанной работе и презентация результатов проекта на педагогическом совете. | Дорклады наставников и молодух педагогов о результативности участия в проекте |
| 8 | Размещение информации на сайте ДОУ | Количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик |
| 9. | Публикация проекта и его результатов в сборнике | Количество педагогов, участвующих в подготовке материалов к публикации. |
| **Для воспитанников** |
| 1. | Процент реализации образовательных групповых проектов | Защита проектов на организованных мероприятиях, досугах, межгрупповых развлечениях |
|  2. | Процент реализации программных задач по образовательным областям | Оценка динамики характеристик образовательного процесса через экспресс-диагностику Н.Н.Павлова Л.Г.Руденко |
| 3. | Процент посещения творческих кружков, спортивных секций | Регистрация пользователей дополнительных услуг через электронную систему «Навигатор» ( рост % количества кружков и секций, количества воспитанников, охваченных дополнительными услугами). |