

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА ДЕТЕЙ № 28 «КОЛОСОК»
(МБДОУ детский сад № 28 «Колосок»)**

357600, Ставропольский край, г. Ессентуки, ул. Партизанская, д. 5-а, тел/факс (87934) 7-30-97, 7-30-70 e-mail: sadikkolosok28@mail.ru
ОКПО 51994864, ОГРН 1022601224216, ИНН / КПП 2626026249/262601001



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ

Ю.В. Кравцун

Приказ № 127 о

«01» ноября 2022 года

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
профессионального становления опытного педагога,
испытывающего потребность в освоении новой технологии
первого года работы в должности «воспитатель»
Ткачевой Валентины Андреевны
2022-2023 учебный год**

Ессентуки, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка

- Цель и задачи Программы
- Понятия и термины
- Нормативно – правовая база, регламентирующая работу по наставничеству
- Формы и методы работы
- Ожидаемые результаты
- Принципы наставничества
- Структура управления реализацией Программы
- Кадровая система
- Материально – технические условия реализации Программы

2. Этапы реализации Программы наставничества

3. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

4. Механизмы мотивации и поощрения наставничества

5. Примерный план работы педагога наставника с наставляющего.

6. Литература

Автор составитель: *Кобышева Лариса Александровна,*
наставник, воспитатель МБДОУ детский сад № 28 «Колосок»

1. Пояснительная записка

Динамичные изменения в современном мире, характеризующие этап перехода к информационному обществу, диктуют необходимость поиска новых подходов к теории и практике формирования компетентности в сфере применения новых технологий или приобретения новых навыков во всех областях человеческой деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе 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.

В настоящее время информатизация образования декларируется в качестве одного из приоритетных направлений государственной политики в сфере образования. Инновационные технологии или приобретения новых навыков у педагога призваны сыграть уникальную роль в повышении качества образования, поскольку современный уровень их развития:

- во-первых, значительно расширяет возможности доступа к образовательной и профессиональной информации для педагога;
- во-вторых, улучшает управление образовательным учреждением, а также повышает его эффективность;
- в-третьих, способствует доступу к международным источникам информации в сфере образования.

Выделяют следующие уровни готовности педагога, в т.ч. и дошкольного образования к использованию инновационных технологий в рамках профессиональной деятельности:

- осведомленность инновационными технологиями опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков;
- активное внедрение новых технологий и приобретение новых навыков в профессиональной деятельности;
- информационная культура, иначе говоря, уровень, подразумевающий направленность на собственные разработки образовательных инноваций в области применения инновационных технологий.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально развития воспитателя, уже имеющий большой опыт работы в МБДОУ детский сад № 28 «Колосок», но испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков. При взаимодействии наставника и опытного педагога происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа направлена на становление педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель Программы: внедрение модели наставничества для максимально

полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогического работника.

Задачи Программы:

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения компетентности опытного педагога;
- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений наставляющего, в отношении которого осуществляется наставничество;
- изучение с наставляемым требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
- активизация участия наставляемого педагога в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества ДООУ, муниципального, регионального и федерального уровней;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения;
- использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства педагогов.

Понятия и термины.

Наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

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

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

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

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Нормативно правовая база, регламентирующая работу по наставничеству в ДООУ

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»).
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
- 2018 г. N 94 "Об учреждении знака отличия «За наставничество». (garant.ru)
- Распоряжение правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года N 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».
- Приказ Министерства образования Ставропольского края №337-пр от 3.03.2022г. «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края».
- Положение о наставничестве в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида № 28 «Колосок» города Ессентуки.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым

- круглый стол,
- семинар-практикум,
- педагогическая мастерская,

- практические занятия,
- игра,
- мастер-классы,
- открытые мероприятия.

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу наставничества.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности опытного педагога, определяет степень его готовности к освоению новой технологии или приобретению новых навыков.

Ожидаемые результаты

Для наставляемого:

- Познание педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.

- Применение новой технологии или приобретении новых навыков в образовательном процессе, а также при взаимодействии с родителями и обществом.

- Квалифицированная работа с разными информационными ресурсами, профессиональными инструментами, готовыми программно-методическими комплексами, дающими возможность проектировать решение педагогических проблем и практических задач;

- Педагог ДОУ приобретет возможность личностного и профессионального роста;

- Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ;

- Ускорится процесс профессионального становления педагога;

- Активное самообразование посредством системы информационных технологий (а именно, участие в вебинарах, дистанционное обучение, участие в заочных и очных конкурсах и пр.).

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;

- повышение квалификации;

- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- ведение педагогической документации на электронных носителях.

Принципы наставничества:

- добровольность;

- гуманность;

- соблюдение наставника и наставляемого;

- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Формы работы педагога наставника с наставляемым

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство наставляемого, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

<i>Формы работы с молодыми педагогами</i>	
<i>СКИРО ПК и ПРО другие организации - партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>
1. Курсы повышения квалификации.	1. Диалог, беседа.
2. Городские методические объединения.	2. Индивидуальная консультация.
3. Городские и краевые семинары, конференции.	3. Самоанализ собственной деятельности.
4. Вебинары.	4. Обучающие семинары.
5. Конкурсы профессионального мастерства.	5. Практикумы.
6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	6. Анкетирование, опрос.
	7. Мастер-класс педагога наставника.
	8. Взаимопосещения, открытые просмотры.
	9. Анализ педагогических ситуаций.
	10. Диссеминация опыта.
	11. Деловая игра.
	12. Круглый стол.
	13. Конкурс профессионального мастерства.

Структура управления реализацией Программы наставничества.

Уровни структуры	Направления деятельности
Руководитель ДОУ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Разработка Программы наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества. 4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 6. Назначение куратора. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Куратор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процесса Реализации Программы наставничества 4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и воспитанников в различные формы наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставник	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Разработка персонализированных программ наставничества. 3. Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого; Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого; 4. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; 5. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Педагог - психолог	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.
Наставляемый	<ol style="list-style-type: none"> 1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

Кадровая система реализации Программы

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – Ткачева Валентина Андреевна, воспитатель – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – Кобышева Лариса Александровна, воспитатель – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – Шашкина Наталья Николаевна, заместитель заведующий по учебно-воспитательной работе – сотрудник ДОУ, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Материально – технические условия реализации Программы

Материально – техническая база МБДОУ детский сад № 28 «Колосок» позволяет в полной мере реализовать Программу. ДОУ оснащено стационарными компьютерами, ноутбуками, принтерами, сканерами, музыкальными колонками, проектором. Имеется выход в Интернет.

2. Реализация Программы наставничества

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Разрабатывается индивидуальный план на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом наставником и наставляемым не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план могут вноситься изменения и дополнения.

Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений педагога, связанных с применением в работе новых технологий или приобретение новых навыков; разработка основных направлений работы с педагогом.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность наставляемого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- умение работать на ПК;
- владение основными программами Microsoft Office, Power Point с целью оформления документации, методической работы;

– грамотное и своевременное использование информации из сети Интернет;
– умение разрабатывать занятия с применением средств ИКТ с учетом здоровья берегающего фактора, критерия систематизации, учета возрастных особенностей детей;

- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе с применением ИКТ.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста, наставляемого;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Повышение уровня мотивации внедрения в образовательный процесс новых технологий или приобретение новых навыков;
- Разработка перспективных планов работы с детьми и родителями с использованием инновационных технологий в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала с применением средств ИКТ;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Аналитический

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы наставляемого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста наставляемого педагога;
- Рейтинг наставляемого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

3. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества

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

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается, как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участника, динамика образовательных результатов.

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества, промежуточный и итоговый.

Контроль и реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Оформление результатов. По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Анализ проводит куратор программы.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Цели мониторинга влияния программы наставничества на всех участников:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участника программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в реализации образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

4. Механизмы мотивации и поощрения наставника

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДООУ, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ДООУ;
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- Создание на сайте ДООУ методической копилки с программами наставничества;
- Награждение грамотами «Лучший наставник»;
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДООУ.

5. План индивидуальной работы педагога-наставника с наставляемым на 2022 - 2023 учебный год

Структура работы выстроена на основе принципа «от простого к сложному» и продумана таким образом, чтобы наставляемый педагог последовательно осваивал новые технологии или приобретал новые навыки. Запланировано 27 занятий с педагогом. Продолжительность каждого мероприятия – от часа до полутора часов. В рамках наставнической работы используются разнообразные формы организации мероприятий: круглый стол, семинар-практикум, педагогическая мастерская, практические занятия, игра, мастер-классы, открытые мероприятия и др. Формы работы подбирается с учетом уровня развития компетентности наставляемого педагога.

Примерный план работы педагога наставника с наставляющего.

<i>№ п/п</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Деятельность наставника</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляющего.	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления наставляющего (далее – ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей	Компетентность наставляющего относительно современных

	педагогической документации.	программы. Обучение правилам ведения документации.	требованиях дошкольному образованию педагогу дошкольного образования, ведении документации.	к и в
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с наставляющим.	Создание на личном сайте наставника страницы для наставляющего; организация общения посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия общения.	и
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность наставляющего проектировании и анализе ООД.	в и
5.	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.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.	
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.	
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.	с
8.	Мониторинг профессионального роста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.	

	наставляющего.		
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
2 год			
1.	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
2.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио наставляющего.
6.	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность наставляющего в проектировании и анализе ООД.
8.	Мониторинг профессионального роста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.

	наставляющего.		
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
3 год			
1.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы пед.мастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность наставляющего в самостоятельном проектировании и анализе ООД.4.
4.	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации.
5.	Реализация культурно-досуговой деятельности.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
6.	Аттестация.	Консультирование оформлению документов.	Аттестация наставляющего на первую квалификационную категорию.

7.	Диссеминация педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
8.	Мониторинг профессионального роста наставляющего.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
9.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и наставляющего.	

6. Литература

1. Антонова, С. Опыт использования средств информационно-коммуникативных технологий в детском саду [Электронный ресурс]: Международный образовательный портал – 2012. URL: <http://www.maam.ru/detskijsad/opyt-ispolzovanija-sredstv-informacionokomunikativnyh-tehnologii-v-mbdou-detskii-sad-13-kombinirovanogo-vida.html>
2. Власова, С.В. Использование ИКТ в условиях реализации ФГОС // [Электронный ресурс]: Поиск. 2014. №2. - URL: <http://nsportal.ru/detskiysad/upravlenie-dou/2015/01/04/ispolzovanie-ikt-v-usloviyakh-realizatsii-fgosm>
3. Захарова, И.Г. Информационные технологии в образовании [Текст]: под ред. И. Г. Захаровой. - М.: Академия, 2010. - 112 с.
4. Комаров Т.С., Комарова И.И. Туликов А.В. Информационно-коммуникационные технологии в дошкольном образовании [Текст]: под ред. Т. С. Комарова, И. И. Комаровой, А. В. Туликова. - М.: Мозаика-Синтез, 2011. – 128 с
5. Очирова, О.Д., Шаманова, Л.А. Формирование ИКТ компетентности у педагогов ДОО [Текст]: Педагогика: традиции и инновации: материалы III междунар. науч. конф., Челябинск: Два комсомольца, 2013. - 60-62 с
6. Цапина, О.В. Использование средств мультимедийных технологий в работе с детьми дошкольного возраста / О. В. Цапина // Психологопедагогический журнал Гаудеамус. - 2013. - №2. - С. 132-134