

РАССМОТРЕНО:  
Педагогическим советом  
Протокол № от

УТВЕРЖДЕНО:  
приказом №  
методист СП Детский сад № 31  
\_\_\_\_\_ Сеницына Н.А.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ**  
**НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**  
**«ИКТ-компетенции современного педагога в условиях реализации**  
**ФОП ДОО и ФГОС ДО»**

Автор: А.А. Лукоянова

Чапаевск, 2024 г

## **СОДЕРЖАНИЕ**

### **РАЗДЕЛ 1. 3**

Пояснительная записка 3

1.1. Цели и задачи программы 3

1.2. Основные принципы Программы 4

1.3. Планируемые результаты освоения программы 4

**РАЗДЕЛ 2. Содержание программы 5**

2.1. Этапы и сроки реализации программы 5

2.2. Формы и методы работы с педагогами 7

2.3. Система контроля 7

Заключение 11

**Литература 12**

## РАЗДЕЛ 1.

### Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Высокая профессиональная компетентность педагогов необходима для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса. В современных условиях информационных технологий педагогам с большим стажем работы и, в силу некоторых личностных особенностей, бывает нелегко шагать в ногу со временем и разбираться в той части образовательного процесса, которая связана с ИКТ-технологиями.

**Наставничество** – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

**Наставник** – педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения другого педагога в интересующем обе стороны вопросе.

Идея создания программы наставничества появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагогов.

#### 1.1. Цели и задачи программы

**Цель:** организация работы по обеспечению помощи и поддержки педагогам в освоении современных информационно-коммуникационных технологий в условиях реализации ФГОС ДО.

**Задачи:**

- Ознакомить педагогов с видами облачных хранилищ, оказать помощь в создании личного аккаунта.
- Ознакомить наставляемых с понятием QR-кода, видами зашифрованной информации, сервисами генерации кодов, организовать видеоурок по генерации кода.
- Создать условия для изучения разновидностей приложений и сервисов по монтажу видеороликов, принципов их работы, оказать помощь в подборе качественного контента, провести мастер-класс по созданию видеоролика в приложении Movavi.
- Создать условия для ознакомления с Яндекс-формами, принципами их работы, разнообразием функций, провести практическое занятие по созданию анкеты для родителей.
- Ознакомить наставляемых с понятием интерактивности, сервисами по созданию интерактивного плаката, организовать видеоурок по созданию плаката с помощью сервиса Яндекс-документы.
- Организовать проведение видеоурока по созданию именной грамоты в сервисе Яндекс-документы.

## 1.2. Основные принципы Программы

2. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
3. Морально-психологическая совместимость наставника и наставляемого педагога.
4. Доброжелательность и взаимное уважение.
5. Согласованность содержания работы наставника с содержанием плана и основной образовательной программы дошкольного образования.
6. Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное совершенствование наставляемого педагога.

## 1.3. Планируемые результаты освоения программы

В ходе реализации программы наставничества предполагается, что педагоги продемонстрируют следующие результаты:

- ✓ Понимают принципы работы облачного хранилища, создали личный аккаунт в хранилище.
- ✓ Освоили понятие QR-кода, успешно пользуются сервисом по генерации кода, используют QR-код в воспитательно-образовательном процессе.
- ✓ Понимают принципы создания видеоролика, разбираются в функционале приложения для создания видеороликов, внедряют данный вид деятельности в воспитательно-образовательный процесс.
- ✓ Освоили понятие Яндекс-формы, понимают принципы создания анкеты в данном сервисе, успешно создают собственные анкеты, внедряют онлайн анкетирование в работу с родителями.
- ✓ Понимают, что такое интерактивный плакат, создали собственный интерактивный плакат при помощи изученного сервиса.
- ✓ Создают именную грамоту при помощи изученного по видеоуроку сервиса. Выполняют практическое задание.

Для достижения запланированных эффектов используется в комплексе как традиционный вид наставничества, где взаимодействие между педагогами происходит в течение определенного продолжительного времени, так и ситуационный вид, где наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

### Модель взаимодействия: педагог-педагог

Наставляемый	Должность
Исламова Ольга Сергеевна	воспитатель

## **РАЗДЕЛ 2. Содержание программы**

### **2.1. Этапы и сроки реализации программы**

Программа наставничества долгосрочная и рассчитана на 6 месяцев. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

#### **Этапы реализации программы:**

1 этап – адаптационный (диагностический). Выявление профессиональных затруднений педагогов, разработка основных направлений работы с педагогами.

2 этап – основной (проектировочный). Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемых, оказание помощи.

3 этап - контрольно-оценочный. Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

В рамках проектировочного этапа реализации программы наставничества нами определено, что наставляемые имеют следующие профессиональные затруднения и дефициты:

- недостаточное понятие о способах хранения цифровой информации
- затруднения при выборе приложений и сервисов по работе с цифровой информацией (наглядной, текстовой, звуковой)
- затруднения в создании контента
- затруднения по внедрению технологий в образовательный процесс

Исходя из модели взаимодействия, разработан план взаимодействия наставника и наставляемых на срок реализации программы. Результативность и эффективность реализации 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.

**План работы педагога-наставника на 2024-2025 учебный год по организации и содержанию деятельности работы с наставляемым**

Таблица №1

<b>Наименование раздела изучаемой темы</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Сроки освоения учебного раздела</b>
Облачное хранилище	Виды облачных хранилищ, создание аккаунта, основные направления работы с хранилищем.	Сентябрь 2024г – октябрь 2025г
Генерация QR-кода	Понятие QR-кода, виды зашифрованной информации, сервисы генерации кодов, области применения кода в работе педагога, видеоурок по генерации кода.	ноябрь 2025г – декабрь 2025г
Создание видеоролика	Разновидности приложений и сервисов по созданию видеороликов, принципы работы, подбор качественного контента, мастер-класс по созданию видеоролика в приложении InShot	Январь 2025г – Февраль 2025г
Яндекс-формы	Принципы работы форм, разнообразие функций, практическое занятие по созданию анкеты для родителей.	Март 2025г – Апрель 2025г
Создание интерактивного плаката	Понятие интерактивности, сервисы по созданию плаката, видеоурок по созданию интерактивного плаката с помощью сервиса Яндекс-документы.	Апрель 2025г – Май 2025г
Создание именной грамоты	Видеоурок по созданию именной грамоты в сервисе Яндекс-документы.	Май 2025г

## 2.2. Формы и методы работы с педагогом

Консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, самообразование, самообучение в информационном пространстве интернет сети.

Видеолекции с обратной связью, практические занятия, презентация результатов обучения наставляемых.

## 2.3. Система контроля

**Цель:** выявить эффективность процесса реализации Программы

**Задачи:**

- Оценка эмоциональной удовлетворённости от обучения в рамках наставничества посредством анкетирования;
- Определение проблем, причин их возникновения;
- Проведение корректирующих воздействий, направленных на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами;
- Контроль деятельности наставляемых педагогов с помощью листа самооценки (Яндекс тест).
- 

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества  
(для наставляемого)**

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1.1. На сколько комфортно было общение с наставником?										
1.2. На сколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?										
1.3. На сколько полезными/интересными были видеоуроки?										
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?										
1.5. На сколько полезна была помощь наставника?										
1.6. На сколько был понятен план работы с наставником?										

1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?										
1.8. На сколько было понятно, что от Вас ждет наставник?										
1.9. На сколько Вы довольны вашей совместной работой?										
1.10. На сколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?										

1. Что для Вас особенно ценно было в программе?

\_\_\_\_\_

2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_

3. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?  
[да/нет]

4. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?  
[да/нет]

5. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества  
(для наставника)**

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?										
1.2. На сколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?										
1.3. На сколько полезными/интересными были групповые встречи?										



1.4. На сколько полезными/ интересными были личные встречи?										
1.5. На сколько удалось спланировать работу?										
1.6. На сколько удалось осуществить план развития наставляемых?										
1.7. На сколько Вы оцениваете включенность наставляемых в процесс?										
1.8. На сколько Вы довольны вашей совместной работой?										
1.9. На сколько понравилась работа наставником?										
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?										

2. Что особенно ценно для Вас было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет].

### **Контрольный тест для наставляемого педагога «ИКТ-компетенции»**

*Пожалуйста, выберите один или несколько правильных ответов.*

**Облачное хранилище – это...**

А. Это специальные сервисы, которые позволяют хранить данные и файлы в Интернете.

Б. Это специальное место для хранения данных и файлов на вашем компьютере.

В. Это специальный автономный USB-носитель (флешка)

**Что представляет собой QR-код?**

А. Это некий штрих код, в котором зашифрована определенная информация, которую можно считать при помощи мобильного устройства.

Б. Это зашифрованная ссылка на интернет ресурс, который можно расшифровать при помощи определенного приложения.

В. Все ответы верны

**В QR-код можно зашифровать информацию...**

А. Ссылку на документ в интернет-пространстве

Б. Ссылку на документ в облачном хранилище

В. Текстовую и мультимедийную информацию

Г. Все ответы верны

**Если ссылка ведет на определенный документ в вашем облачном хранилище, увидит ли тот, с кем вы поделились ссылкой остальное содержимое вашего хранилища?**

А. Да, независимо от конкретной ссылки, использующий ее сможет увидеть все содержимое моего облачного хранилища.

Б. Нет, если ссылка ведет к конкретному документу, то использующий ее сможет увидеть только данный документ.

В. Нет верного ответа

**При создании видеоролика важно учитывать следующие особенности...**

А. Все кадры (фото и видео) желательно делать из одного положения устройства. (Держать телефон только горизонтально, либо только вертикально)

Б. Предпочтительней делать съемку с одного места, плавно поворачивая телефон к объекту съемки.

В. Оба ответа верны

**Почему желательно монтировать видео не более 3-5 мин?**

А. Так как мессенджеры позволяют отправить видео, не превышающее данных значений.

Б. Так как приложение для монтажа не позволяет смонтировать более продолжительное видео.

В. Так как невозможно подобрать звуковую дорожку продолжительней 5 минут.

**При использовании Яндекс-форм можно создавать....**

А. Анкеты, опросы, заявки

Б. Презентации и документы

В. Видеоролики

**При использовании сервиса Яндекс-документы можно создавать...**

А. Анкеты, опросы, заявки

Б. Презентации, таблицы, документы

В. Видеоролики

**В чем преимущества интерактивного плаката?**

А. Обеспечивает максимальную наглядность информации

Б. Обеспечивает активные и разнообразные реакции на действия пользователя.

В. Оба ответа верны

## Заключение

В современных условиях система наставничества в ДОО является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности педагога. Поскольку наставничество является процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения, то основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт наставляемому педагогу. Современный воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне. В результате педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: видеолекции, презентация собственных продуктов, созданных в процессе обучения, чаты саморефлексии.

В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда освоение новых компетенций проходит более успешно и приносит свои плоды в кратчайшие сроки.

## Литература

1. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodymi-pedagogamivdou?ustp=W&ustp=W>.
2. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://fb.ru/article/254159/nastavnichestvo-kak-metodobucheniya-personala-pomosch-molodyim-spetsialistam-na-novoyrabote>.
3. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://io.nios.ru/articles2/74/10/rolinastavnichestva-v-doshkolnomobrazovatelnom-uchrezhdenii>