

**Управление народного образования администрации
г. Мичуринска Тамбовской области**

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида №25 «Рябинушка»
г. Мичуринска Тамбовской области**

**Методические рекомендации
«Организация системы наставничества в
дошкольной образовательной организации как
эффективная модель сопровождения участников
образовательных отношений»**

Авторы:

Власова Ольга Владимировна, заведующий;
Кравцова Татьяна Александровна, заместитель
заведующего;
Черкасова Екатерина Олеговна, старший
воспитатель

Мичуринск, 2022

1. Аннотация

Знания, как и небеса, принадлежат всем.

Опыт - отдельному человеку.

Не утаим ни то, ни другое,

Так как главное умение

человека в жизни -

искусство отдавать.

Тема наставничества является одной из центральных в Национальном проекте «Образование». В условиях модернизации системы образования в России система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов. Адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов, профессиональное становление молодого педагога возможны при наличии системы наставничества в рамках образовательной организации.

Методические рекомендации «Организация системы наставничества в дошкольной образовательной организации как эффективная модель сопровождения участников образовательных отношений» (далее – «Методические рекомендации») раскрывают актуальные вопросы профессионального сопровождения молодых педагогов МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №25 «Рябинушка» г. Мичуринска Тамбовской области с учетом требований профессиональных и образовательных стандартов.

Методические рекомендации представляют, с одной стороны, вариант решения проблемы адаптации, закрепления и повышения профессиональной компетентности молодых педагогов на рабочем месте; с другой стороны, - решение проблемы профессионального выгорания опытных педагогов посредством внедрения различных форм сопровождения участников образовательных отношений.

Основу Методических рекомендаций составляет описание модели сопровождения участников образовательных отношений, представленной индивидуальными и коллективными формами.

Методические рекомендации могут быть полезны управленческим работникам дошкольных образовательных учреждений, так как раскрывают механизм организации профессионального сопровождения молодых педагогов; работникам педагогических вузов и опытным педагогам, так как представляют фундамент практического опыта построения системы наставничества; педагогам-психологам, так как представленный в них материал отражает вариант «включения» молодых педагогов в профессиональную деятельность и вариант «продления профессионального энергетического запаса» опытных педагогов.

Сфера приложений Методических рекомендаций – дошкольные образовательные организации.

Оглавление:

Название раздела	Стр.
1.Аннотация	2
2.Пояснительная записка	4
2.1. Краткий анализ положения дел по вопросу наставничества в педагогической теории.	4
2.2. Цель Методических рекомендаций	5
2.3. Ожидаемый результат от использования Методических рекомендаций	5
2.4. Особенность Методических рекомендаций	5
3. Содержание	6
3.1. Актуальность внедрения системы наставничества в МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №25 «Рябинушка» г. Мичуринска Тамбовской области.	6
3.2. Описание внедрения и реализации системы наставничества в деятельность дошкольной образовательной организации.	7
3.2.1. Этап- «Внедрение».	7
3.2.2. Этап «Реализация системы наставничества».	9
3.3. Возможные ошибки в организации и реализации системы наставничества в ДОУ.	12
4. Заключение.	13
5. Список использованной и рекомендуемой литературы по данной теме.	13
6. Приложения	14

2. Пояснительная записка

2.1. Краткий анализ положения дел по вопросу наставничества в педагогической теории.

Наставничество - одна из форм методической работы в образовательной организации.

В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник».

Современный словарь по педагогике понятие «наставничество» трактует как: это одна из форм передач педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Г. Льюис рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому.

Наставничество существовало в нашей стране с 30-х годов 20 века в различных формах и реализовывалось как форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в ПТУ и т. д. передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика.

К. Д. Ушинский считал, что, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Чтобы качественно спланировать и реализовать работу в качестве наставника мы ознакомились с научными исследованиями, направленными на изучение наставничества, как эффективной формы воспитания и подготовки молодых рабочих на производстве. К вопросу адаптации учителя в разное время обращались ученые, педагоги и психологи: А. Альберт, Л.Г. Борисова, С.Г. Вершловский, Т.А. Воробьева, П.А. Жильцов, Н.А. Ершова, Л.М. Митина, А.Г. Мороз, Г.И. Насырова, П.А. Просецкий, М.И. Скубий, В.А. Сластенин, А.И. Ходаков и др. [2; 5]

Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Реализуемая в МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №25 «Рябинушка» г.Мичуринска Тамбовской области модель наставничества представляет собой процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта от опытного педагога к молодому специалисту. Кроме того, мы считаем, что наставничество – одна из наиболее эффективных

форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. В данной работе авторы представляют описание организации и опыта работы системы наставничества в дошкольной образовательной организации.

В приложении приведены документы, регламентирующие деятельность системы наставничества в ДООУ; образцы анкет, перспективных планов индивидуального и группового наставничества, рекомендации по избежанию ошибок при внедрении инструмента наставничества в качестве эффективной поддержки молодых специалистов.

2.2. *Цель Методических рекомендаций*- передача опыта об организации и реализации на практике системы наставничества в дошкольной образовательной организации.

2.3. *Ожидаемый результат от использования Методических рекомендаций* различен в зависимости от контингента работников, проявивших интерес к данному опыту:

- ✓ управленческий персонал ДООУ может овладеть системой базовых знаний по внедрению системы наставничества на базе дошкольной образовательной организации; спроектировать работу, исходя из внешних и внутренних факторов дошкольной образовательной организации, в которой работают; учесть риски во взаимодействии пар «наставник-наставляемый»;
- ✓ опытные педагоги ДООУ – «увидеть» ориентиры, которые определяют систему, методику и наиболее успешные формы в работе с молодыми педагогами;
- ✓ педагоги-психологи ДООУ – расширят спектр взаимодействия и формы работы по проблеме профессионального выгорания опытных педагогов и адаптации молодых кадров;
- ✓ работники педагогических вузов – могут проанализировать и обобщить результаты данного опыта, сравнить с аналогичным опытом других дошкольных образовательных учреждений и на основе полученных данных выработать единый механизм организации практики наставничества в ДООУ.

2.4. *Особенность Методических рекомендаций заключается:*

- ✚ в описании разных форм организации и практики наставничества: индивидуальной формы наставничества - наставничество в парах «курирующий – курируемый педагог», коллективное наставничество – «Клуб молодого педагога»;
- ✚ в показе реверсивного типа наставничества в аспекте овладения опытными педагогами ИКТ-компетентностями;
- ✚ разработки общей модели организации системы наставничества для дошкольных образовательных организаций.

Новизна методических разработок заключается в планировании и дополнении применяемых форм индивидуального и коллективного наставничества

формами онлайн общения педагогов, что стало особенно актуальным в ДООУ в период ограничительных мероприятий.

3. Содержание

3.1. Актуальность внедрения системы наставничества в МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №25 «Рябинушка»

г. Мичуринска Тамбовской области.

Потребность в расширении практик наставничества в образовании на протяжении последних лет осознается на различных уровнях управления.

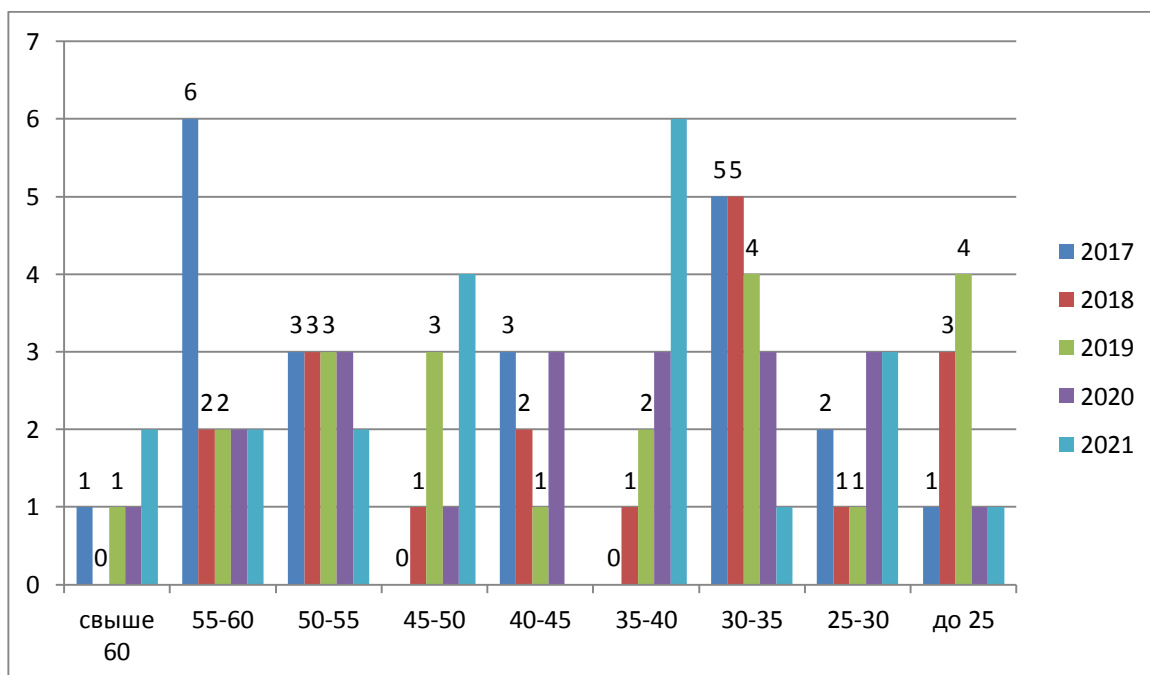
23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества. С этого момента наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

Потребность в организации наставничества в МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №25 «Рябинушка» г. Мичуринска Тамбовской области (далее- ДООУ) обозначилась в результате замены «основного профессионального ядра» опытных педагогических работников на молодых специалистов после окончания вуза или имеющих малый стаж работы в дошкольных образовательных организациях.

Динамика возрастного ценза педагогических кадров представлена в диаграмме.

Динамика возрастного ценза педагогических кадров за период 2017-2022 гг.



Резкий скачок количества молодых специалистов до 25 лет в 2019 году, постоянство состава молодых педагогов в 2020, 2021 гг. и их недостаточные знания в осуществлении профессиональной деятельности при сложившемся условии достаточного количества зрелых по возрасту и опытных в профессиональном плане педагогов спроецировали возможность развития системы наставничества в ДОУ.

Кроме того, обозначившийся вопрос поддержки молодых кадров стал актуален в связи с присвоением ДОУ статусов:

- ✓ муниципальной инновационной площадки по теме: «Наставничество как модель эффективного педагогического сопровождения участников образовательных отношений дошкольной организации». (Приказ управления народного образования администрации г. Мичуринска Тамбовской области от 21.12.2020 № 518 «О развитии сети инновационных площадок»).
- ✓ региональной стажерской площадки «Проектирование системы управления качеством образования в дошкольной образовательной организации» (Приказ управления образования и науки Тамбовской области от 25.11.2019 №3498 «О развитии сети инновационных площадок в г.Тамбове и области»).

3.2. Описание внедрения и реализации системы наставничества в деятельность дошкольной образовательной организации.

Выше обозначенные причины и наблюдения за профессиональной деятельностью молодых педагогов, анкетирование их в части выявления трудностей профессионального характера показывали, что большинство из них имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику.

3.2.1. Этап- «Внедрение».

Этап «Внедрение» - включает подготовку условий для запуска системы наставничества в ДОУ. Данный этап имеет стратегическое значение и задает вектор развития всей системе наставничества.

Задачи данного этапа:

-  получение поддержки внедряемой модели внутри дошкольной образовательной организации;
-  определение исходного объема знаний и умений молодого педагога, анализ трудностей молодых педагогов;
-  определение педагогов- наставников- закрепление пар, т.е. создание модели индивидуального наставничества «курирующий – курируемый педагог».
-  регламентирование деятельности локальными актами организации.

Администрация дошкольного образовательного учреждения выявляет представление о профессиональной готовности педагога к работе в условиях

профессионального стандарта при приеме сотрудника на работу с помощью заполнения бланка «Диагностика профессиональной готовности педагогов к эффективной деятельности в условиях профессионального стандарта» (приложение 1), а также при посещении старшим воспитателем режимных моментов в совместной деятельности воспитателя с детьми не с целью контроля, а с целью оказания помощи молодому специалисту; привлечения молодого педагога к событиям в деятельности дошкольной образовательной организации. Именно степень проявленной инициативы и участия в общем событии ДООУ, профессиональное общение в неформальной обстановке позволяет администрации определить личностные особенности и творческий потенциал молодых педагогов.

Эти наблюдения ценны для следующего этапа- выбора педагогов-наставников.

Администрация детского сада: руководитель, заместитель заведующего выбирают наставников из числа наиболее опытных педагогов. Возникает вопрос: какими же качествами должен обладать педагог- наставник?

Портрет наставника:

база личностного и профессионального функционала.

Личностные качества	Профессиональные качества
Развитые коммуникативные навыки.	Опыт воспитательной и методической работы.
Гибкость в общении.	Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
Умение выстраивать субъект-субъектную позицию общения с молодым педагогом.	Способен ярко и нестандартно преподнести материал молодому педагогу.
Искренность дела, а не желание понравиться или самоутвердиться в глазах молодого педагога или администрации.	Имеет доверие коллег и администрации.
Умение доверять полностью порученную работу и не критиковать, даже при видении лучшего варианта ее исполнения.	Анализирует работу молодого педагога и делегирует полномочия исходя из результатов предыдущей выполненной работы. Умеет постепенно усложнять работу по мере качественного выполнения сделанной.
Широкий спектр интересов в жизни.	Заинтересован в собственном профессиональном развитии.

	Заинтересованность в своей деятельности в качестве наставника молодого педагога.
	Осведомлен о нововведениях в образовательной организации.

Кандидатуры наставников рассматриваются на Педагогическом совете и утверждаются заведующим Учреждения. Стоит отметить, что назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен по рекомендации Педагогического совета, приказом заведующего Учреждения с указанием срока наставничества. Наставник прикрепляется к молодому педагогу на срок не менее 1 (одного) года.

За организацией индивидуального наставничества следует организация группового наставничества. В нашем дошкольном образовательном учреждении групповое наставничество представлено Клубом молодого педагога, члены которого - все курирующие и курируемые педагоги. Руководитель Клуба молодого педагога назначается приказом руководителя из числа курируемых педагогов.

Деятельность Клуба регулируется Положением, утвержденным руководителем учреждения, в соответствии с которым занятия Клубе молодого педагога в нашем детском саду проходят 2 раза в месяц. На основе анкетирования молодых педагогов в части их профессиональных интересов, трудностей составляется план работы Клуба. Заметим, что к проведению занятий в Клубе при необходимости мы привлекаем различных специалистов детского сада, которые могут не являться курируемыми педагогами.

Состав членов Клуба меняется: молодые педагоги, проработавшие 3 года выбывают из Клуба, а вновь принятые специалисты могут стать его членами.

Локальные акты дошкольной образовательной организации на этапе «Внедрения» приведены в приложениях 2,3,4,5.

К ним относятся: Положение о наставничестве (приложение 2); приказ заведующего Учреждения об организации системы наставничества среди педагогов на ____ год (приложение 3); положение о работе клуба «Молодой педагог» (приложение 4).

3.2.2. Этап «Реализация системы наставничества».

*Не насаждать, а сопровождать,
Не навязывать, а инициировать,
Не оценивать, а осмыслять...*

Итак, в дошкольной образовательной организации организованы условия для развития системы наставничества. Для запуска работы собранного механизма необходимо «включить» работу в парах и работу в Клубе молодого педагога.

Работа в парах «курирующий - курируемый» педагог начинается с разработки перспективного плана на учебный год опытным и молодым педагогом на основе профессиональных запросов и затруднений молодого

специалиста. Перспективный план всегда носит сугубо индивидуальный характер и определяется в каждом конкретном случае исходя из целого ряда факторов: опыт работы учителя в школе, характер его образовательных запросов и интересов, уровень его профессиональной компетентности, конкретные достижения, сильные и слабые стороны.

Перспективный план работы с молодым педагогом носит как компенсаторный (т.е. восполнением «пробелов» в профессиональной подготовке), так и развивающий характер, имеет как теоретическую, так и практическую доминанту и реализуется в рамках дошкольного образовательного учреждения.

На основе совместного разработанного плана опытный педагог выбирает наиболее эффективные формы сотрудничества и повышения профессиональной компетентности молодого специалиста. Исходя из практики нашего дошкольного учреждения, наиболее эффективными и часто используемыми формами являются: посещение занятий и режимных моментов молодым педагогом, моделирование решений проблемных ситуаций с детьми дошкольного возраста. Кроме этого, педагоги-наставники используют мастер-классы, консультации, встречу тет-а-тет для решения возникающих у молодого педагога вопросов.

Примеры индивидуальных планов наставничества в парах «курирующий-курируемый педагог» представлены в приложении 5.

Управленческая позиция административного персонала организации заключается в сборе данных от наставляемых, анализе и обобщении полученных данных, обзоре наиболее эффективных форм работы с молодым сотрудником, перспективе планирования будущих мероприятий. Данные позиции рассматриваются в тесном контакте с курирующим педагогом.

На этапе завершения наставничества организуется сбор обратной связи от курируемых и курирующих педагогов, подводятся результаты работы на основе анкетирования, опроса, дискуссии; данные о работе и достижениях пар афишируются на педагогическом совете в конце учебного года. Материалы работы и достижений представляют возможность для опытных и молодых педагогов представить опыт работы в виде публикации, служат основой для участия в конференциях различных уровней, а также позволяют опытным педагогам повысить балл при прохождении аттестации на квалификационную категорию, предоставив значительные результаты деятельности молодого педагога (Критерий 4. «Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активное участие в работе методических объединений педагогических работников организации. Индикатор «Работа в качестве тьютора, наставника»).

Клуб «Молодой педагог»- групповая форма организации наставничества; его деятельность шире по сравнению с индивидуальным наставничеством: это обмен мнениями «всех участников наставничества», творческий характер

взаимодействия уже не в паре, а в группе педагогов, где даже молодой педагог с небольшим стажем может дать совет, поделиться своими наработками с только что начавшим свою профессиональную деятельность специалистом. Это дает возможность молодому педагогу почувствовать себя мастером, «задает тон» на его дальнейшее развитие.

Деятельность Клуба, организованная на принципах соглашения, динамичности и практико-ориентированном подходе осуществляется посредством различных форм: час информационного обмена; деловые игры, круглые столы, тренинги и практикумы, мастер-классы и др.

Перспективный план деятельности клуба «Молодой педагог» представлен в приложении. (*приложение б*).

Особенно хочется отметить создавшуюся в системе наставничества новый тип отношений между курируемым и курирующим педагогом, называемым *«реверсивным наставничеством»*.

Реверсивное наставничество наравне с традиционным, подразумевает взаимодействие между двумя или несколькими педагогическими работниками. При этом опытный, квалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подшефным младшего по этим параметрам педагога, который становится его наставником в вопросах актуальных образовательных технологий, тенденций, направлений. Ни для кого не секрет, что молодые специалисты быстро осваивают компьютер, уровень их компьютерной грамотности намного выше, чем у педагогов старшего поколения. В нашем детском саду реверсивная модель наставничества позволила решить проблему недостаточной компетентности сотрудников в области информационно-коммуникационных технологий.

Прежде чем организовать наставничество в данном направлении, была проведена диагностика, позволившая выявить уровень ИКТ-компетентности педагогов образовательного учреждения.

На основании полученных данных был составлен аналитический свод профессиональных ИКТ-дефицитов педагогических работников.

В рамках реализации реверсивного вида наставничества у наставляемых отмечался прогресс в области формирования общепедагогической и предметно-педагогической ИКТ-компетентностей, удовлетворенность от деятельности наставников, уверенность в собственных силах; активное использование Интернет и цифровых образовательных ресурсов в педагогической деятельности.

3.3. Возможные ошибки в организации и реализации системы наставничества в ДОУ.

Внедрение в человеческие души требует дальновидности и осторожности.

Эффективность работы пары зависит от единения мировоззренческого потенциала, включающего, в том числе, «единое видение» профессиональных решений в различных ситуациях.

Вдумчивая позиция администрации дошкольной образовательной организации, правильное позиционирование системы наставничества среди опытных коллег, четкое разъяснение обязанностей и принципов работы наставников помогли избежать возможных ошибок в проводимой работе.

Однако, следует учесть возможные ошибки в организации системы наставничества на базе других образовательных организаций. Типичной ошибкой может служить неправильный подбор пар, связанный, скорее, с психологическими особенностями курирующих и курируемых педагогов:

- ✚ так, недопустима в работе с молодым педагогом, позиция опытного педагога «педагог-начальник» или «педагог-достижение»: несмотря на позиционирование знаний и опыта, зрелый в профессиональном плане педагог выступает как «педагог-наставник», «педагог-консультант», «педагог-помощник», но никак не «педагог-начальник» или «педагог-достижение».
- ✚ несформированность позиции принятия конструктивной критики молодым педагогом, принятие любого мнения опытного педагога «в штыки», что свидетельствует о психологической незрелости и неготовности молодого сотрудника к выстраиванию отношений на основе профессионального диалога.

Только при соблюдении в паре равенства возможных мнений и обоюдной заинтересованности можно добиться результатов.

Ошибкой со стороны администрации может служить формальный контроль, а не реальное отслеживание результатов и достижений пары.

Рекомендации для опытного педагога по выстраиванию профессиональных взаимоотношений с молодым коллегой даны в *приложении 8*.

4. Заключение.

Результатами представленной в методических рекомендациях системы наставничества, представляющей единый механизм трех взаимосвязанных видов: индивидуального, группового и реверсивного стали:

- ✚ закрепление молодых специалистов на рабочих местах и их быстрая адаптация к условиям ДОУ;
- ✚ отлаженное взаимодействие молодого педагога и наставника, а также специалистов и администрации учреждения;
- ✚ усвоение эффективных форм и методов работы для профессионального становления молодого специалиста;
- ✚ афиширование достижений курирующих педагогов как профессионалов высокого уровня, а, следовательно, повышение личностного и профессионального рейтинга сотрудника в его собственных глазах, в глазах коллег, администрации;

- ✚ снижение риска профессионального выгорания опытных педагогов, выполняющих функцию наставников;
- ✚ самообразование молодого педагогического работника, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе ситуаций.

5. Список использованной и рекомендуемой литературы по данной теме.

- 1.Клинк О.Ф., Кукушкин С.Г., Факторович А.А. К49 Руководство для наставников на рабочем месте / О.Ф. Клинк, С.Г. Кукушкин, А.А. Факторович – М: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2020. - 48 с.: ил.
2. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов [Текст]: описание системы работы / Н. Л. Лабунская, Н. П. Максимова, В. И. Наумова, Е. П. Никонова.- ГБОУ СПО Кузнецкий техникум сервиса и дизайна им. Волкова В. А. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.
- 3.Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.
4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. — М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.
- 5.Методические рекомендации об организации наставничества в образовательных организациях и организациях реального сектора экономики Тверской области. – Тверь: ГБПОУ «Тверской политехнический колледж», Центр опережающей профессиональной подготовки Тверской области, 2020. – 90 с.
6. Фиалкина Т.В. «Методическое сопровождение профессионализации педагога на основе индивидуального образовательного маршрута» // Пермский педагогический журнал, 2014 г., № 5, стр.31-36, cyberleninka.ru
7. Шлаина В.М. Молодые специалисты: трудности адаптации после вуза // Менеджмент и кадры: психология управления, со-ционика и социология. 2009. № 7. С. 22-23.
8. Щербакова, Т.Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога/Т.Н.Щербакова, Е.В. Щербакова.- Текст: непосредственный//Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар.научн.конф.(г. Санкт-Петербург, декабрь 2015).- Санкт-Петербург: Свое издательство, 2015. – С. 18-22- URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/> (дата обращения: 27.11.2022).
9. Эсаулова, И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала / И. А. Эсаулова. — Текст: электронный.. — Стратегии бизнеса. — № 6. — 2017. — URL: <https://clck.ru/FEDoN>
10. <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchati-motivirovat-vzroslyx-lyudej.html>

11. <https://ds113.centerstart.ru/sites/ds113.centerstart.ru/files/archive/Реверсивное%20наставничество%20педагогов%20ДОО%20в%20применении.pdf>
12. <http://imc-peterhof.spb.ru/stati/materialy/reversivnaya-model-nastavnichestva-kak-forma-povysheniya-ikt-kompetentnosti-pedagogov-doshkolnogo-obrazovatel'nogo-uchrezhdeniya>.

**ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К
ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА**

№ п/п	Содержание материалов	Стр.
1	Самооценка профессиональной готовности педагога к выполнению трудовой функции «Общепедагогическая функция. Обучение»: трудовые действия, умения, знания и другие характеристики	
2	Самооценка профессиональной готовности педагога к выполнению трудовой функции «Воспитательная деятельность»: трудовые действия, умения, знания и другие характеристики	
3	Самооценка профессиональной готовности педагога к выполнению трудовой функции «Развивающая деятельность»: трудовые действия, умения, знания и другие характеристики	
4	Самооценка профессиональной готовности педагога к выполнению трудовой функции «Педагогическая деятельность реализации программ дошкольного образования»: трудовые действия, умения, знания и другие характеристики	

1.САМООЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГА К ВЫПОЛНЕНИЮ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ «ОБЩЕПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ФУНКЦИЯ. ОБУЧЕНИЕ»: ТРУДОВЫЕ ДЕЙСТВИЯ, УМЕНИЯ, НАВЫКИ И ДРУГИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ
(заполняет педагог)

Ф.И.О. педагога _____

№ п/п	Трудовые действия, умения, навыки и другие характеристики в рамках трудовой функции «Общепедагогическая функция. Обучение»	Максимально возможное количество баллов	Самооценка (реальное количество баллов)			
			Совсем не выполняю /не умею /не знаю Имеются первичные представления. <u>Требуется помощь</u>	Эпизодически выполняю /неуверенно владею /фрагментарно знаю. <u>Испытываю значительные затруднения</u>	Применяю регулярно /знаю. <u>Испытываю незначительные затруднения</u>	Применяю системно. <u>Затруднений не испытываю.</u> Могу поделиться опытом
		Макс. 120 баллов	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла
1	2	3	4	5	6	7
	ВЫПОЛНЯЮ ТРУДОВЫЕ ДЕЙСТВИЯ					
1	Разрабатываю и реализую программы в рамках основной образовательной программы дошкольного образования	6 баллов				
	Разрабатываю программы в рамках основной образовательной программы дошкольного образования	3 балла				
	Реализую программы в рамках основной образовательной программы дошкольного образования	3 балла				
2	Осуществляю профессиональную деятельность в соответствии с требованиями ФГОС дошкольного образования	3 балла				
3	Участвую в разработке и реализации программы развития дошкольной образовательной организации	6 баллов				
	Участвую в разработке программы развития дошкольной образовательной организации	3 балла				
	Участвую в реализации программы развития дошкольной образовательной организации	3 балла				
4	Планирую и провожу занятия	6 баллов				
	Планирую занятия	3 балла				

	Провожу занятия	3 балла				
5	Систематически анализирую эффективность занятий и подходов к обучению	3 балла				
6	Осуществляю контроль и оценку учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы дошкольного образования обучающимися	9 баллов				
	Организую (осуществляю) контроль и оценку учебных достижений обучающихся	3 балла				
	Организую (осуществляю) контроль и оценку учебных текущих результатов освоения основной образовательной программы дошкольного образования обучающимися	3 балла				
	Организую (осуществляю) контроль и оценку итоговых результатов освоения основной образовательной программы дошкольного образования обучающимися	3 балла				
7	Формирую мотивацию к обучению у обучающихся	3 балла				
	ИТОГО:	Макс. кол-во баллов - 36	Реальное количество баллов -			
	УМЕЮ, ВЛАДЕЮ					
1	Владею формами и методами обучения	6 баллов				
	Владею формами обучения	3 балла				
	Владею методами обучения	3 балла				
2	Умею объективно оценивать знания обучающихся	3 балла				
3	Умею разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде	6 баллов				
	Умею разрабатывать (осваивать) современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде	3 балла				
	Умею применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде	3 балла				
4	Умею использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех	9 баллов				

	обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании:					
	обучающихся, проявивших выдающиеся способности	3 балла				
	обучающихся, для которых русский язык не является родным	3 балла				
	обучающихся с ОВЗ	3 балла				
5	Владею ИКТ-компетентностями:	9 баллов				
	общепользовательской ИКТ-компетентностью	3 балла				
	общепедагогической ИКТ-компетентностью	3 балла				
	предметно-педагогической ИКТ-компетентностью	3 балла				
	ИТОГО:	Макс. кол-во баллов - 33	Реальное количество баллов -			
	ЗНАЮ					
1	Историю, теорию, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества	6 баллов				
	Историю, теорию, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем	3 балла				
	Роль и место образования в жизни личности и общества	3 балла				
2	Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики	9 баллов				
	Основные закономерности возрастного развития	3 балла				
	Стадии и кризисы развития, социализация личности	3 балла				
	Индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики	3 балла				
3	Основы психодиагностики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях	6 баллов				
	Основы психодиагностики, поликультурного образования	3 балла				
	Основы закономерностей поведения в социальных сетях	3 балла				
4	Пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения	6 баллов				
	Пути достижения образовательных результатов	3 балла				

	Способы оценки результатов обучения	3 балла				
5	Основные принципы деятельностного подхода, современные педагогические технологии	6 баллов				
	Основные принципы деятельностного подхода	3 балла				
	Современные педагогические технологии	3 балла				
6	Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральные государственные образовательные стандарты дошкольного, образования, законодательство о правах ребенка	6 баллов				
	Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации	3 балла				
	Законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральные государственные образовательные стандарты дошкольного, образования, законодательство о правах ребенка	3 балла				
7	Нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей	3 балла				
8	Конвенцию о правах ребенка	3 балла				
9	Трудовое законодательство	3 балла				
	ИТОГО:	Макс. кол-во баллов - 48	Реальное количество баллов -			
	ДРУГИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ					
1	Соблюдаю правовые, нравственные и этические нормы, требования профессиональной этики	3 балла				
	ИТОГО:	Макс. кол-во баллов - 3	Реальное количество баллов -			
	ИТОГО ПО ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ:	Макс. 120 баллов	Реальное количество баллов -			

2. САМООЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГА К ВЫПОЛНЕНИЮ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ «ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ»: ТРУДОВЫЕ ДЕЙСТВИЯ, УМЕНИЯ, НАВЫКИ И ДРУГИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

(заполняет педагог)

№ п/п	Трудовые действия, умения, навыки и другие характеристики в рамках трудовой функции «Воспитательная деятельность»	Максимально возможное количество баллов	Самооценка (реальное количество баллов)			
			Совсем не выполняю /не умею /не знаю. Имеются первичные представления. <u>Требуется помощь</u>	Эпизодически выполняю /неуверенно владею /фрагментарно знаю. <u>Испытываю значительные затруднения</u>	Применяю регулярно /знаю. <u>Испытываю незначительные затруднения</u>	Применяю системно. <u>Затруднений не испытываю.</u> Могу поделиться опытом
		Макс. 111 баллов	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла
1	2	3	4	5	6	7
	ВЫПОЛНЯЮ ТРУДОВЫЕ ДЕЙСТВИЯ					
1	Регулирую поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды	3 балла				
2	Реализую современные, в т.ч. интерактивные, формы и методы воспитательной работы	3 балла				
3	Выполняю постановку воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера	3 балла				
4	Организирую определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации	3 балла				
5	Проектирую и реализую воспитательные программы	6 баллов				
	Проектирую воспитательные программы	3 балла				
	Реализую воспитательные программы	3 балла				
6	Реализую воспитательные возможности различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художеств. и т.д.)	3 балла				
7	Проектирую ситуации и события, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	3 балла				

8	Создаю, поддерживаю уклад, атмосферу и традиции жизни образовательной организации	3 балла				
9	Развиваю у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни	9 баллов				
	Развиваю у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческих способностей	3 балла				
	Формирую у обучающихся способность к труду и жизни в условиях современного мира	3 балла				
	Формирую у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни	3 балла				
10	Формирую толерантность и навыки поведения в изменяющейся поликультурной среде	3 балла				
11	Использую конструктивные воспитательные усилия родителей (законных представителей) обучающихся, оказываю помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка	3 балла				
	ИТОГО:	Макс. кол-во баллов - 42	Реальное количество баллов -			
	УМЕЮ, ВЛАДЕЮ					
1	Умею строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половых возрастных и индивидуальных особенностей	3 балла				
2	Умею общаться с детьми, признавая их достоинство, понимая и принимая их	3 балла				
3	Умею создавать разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников	3 балла				
4	Умею управлять детьми в группе с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность	3 балла				
5	Умею анализировать реальное состояние дел в группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу	6 баллов				
	Умею анализировать реальное состояние дел в группе	3 балла				

	Умею поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу	3 балла				
6	Умею защищать достоинство и интересы обучающихся, владею способами помощи детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях	3 балла				
7	Умею находить ценностный аспект учебного знания и информации, обеспечивать его понимание и переживание обучающимися	3 балла				
8	Владею методами организации экскурсий, походов и экспедиций и т.п.	3 балла				
9	Умею сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач	3 балла				
	ИТОГО:	Макс. кол-во баллов - 30	Реальное количество баллов -			
	ЗНАЮ					
1	Основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и федеральные государственные образовательные стандарты дошкольного образования	3 балла				
2	Историю, теорию, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества	6 баллов				
	Историю, теорию, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем	3 балла				
	Роль и место образования в жизни личности и общества	3 балла				
3	Основы психодиактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях	6 баллов				
	Основы психодиактики, поликультурного образования	3 балла				
	Основы закономерностей поведения в социальных сетях	3 балла				
4	Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приемы их диагностики	6 баллов				

	Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности	3 балла				
	Индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приемы их диагностики	3 балла				
5	Имею научное представление о результатах образования, путях их достижения и способах оценки	3 балла				
6	Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий	9 баллов				
	Основы методики воспитательной работы	3 балла				
	Основные принципы деятельностного подхода	3 балла				
	Виды и приемы современных педагогических технологий	3 балла				
7	Нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирующие организацию и проведение мероприятий за пределами территории образовательной организации (экскурсий, походов и экспедиций)	3 балла				
	ИТОГО:	Макс. кол-во баллов - 36	Реальное количество баллов -			
	ДРУГИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ					
1	Соблюдаю правовые, нравственные и этические нормы, требования профессиональной этики	3 балла				
	ИТОГО:	Макс. кол-во баллов - 3	Реальное количество баллов -			
	ИТОГО ПО ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ:	Макс. 111 баллов	Реальное количество баллов -			

3. САМООЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГА К ВЫПОЛНЕНИЮ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ «РАЗВИВАЮЩАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ»: ТРУДОВЫЕ ДЕЙСТВИЯ, УМЕНИЯ, НАВЫКИ И ДРУГИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

(заполняет педагог)

№ п/п	Трудовые действия, умения, навыки и другие характеристики в рамках трудовой функции «Развивающая деятельность»	Максимально возможное количество баллов	Самооценка (реальное количество баллов)			
			Совсем не выполняю /не умею /не знаю. Имеются	Эпизодически выполняю /неуверенно владею /фрагментарно знаю.	Применяю регулярно /знаю. Испытываю	Применяю системно. <u>Затруднений не испытываю.</u>

			первичные представления. <u>Требуется помощь</u>	Испытываю значительные затруднения	<u>незначительные затруднения</u>	Могу поделиться опытом
		Макс. 117 баллов	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла
1	2	3	4	5	6	7
	ВЫПОЛНЯЮ ТРУДОВЫЕ ДЕЙСТВИЯ					
1	Выявляю в ходе наблюдения поведенческие и личностные проблемы обучающихся, связанные с особенностями их развития	3 балла				
2	Выполняю оценку параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разрабатываю программы профилактики различных форм насилия	6 баллов				
	Выполняю оценку параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды	3 балла				
	Разрабатываю программы профилактики различных форм насилия	3 балла				
3	Применяю инструментальный и методы диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка	3 балла				
4	Осваиваю и применяю психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивных), необходимые для адресной работы с различными контингентами учащихся:	27 баллов				
	с одаренными детьми	3 балла				
	с социально уязвимыми детьми	3 балла				
	с детьми, попавшими в трудные жизненные ситуации	3 балла				
	с детьми-мигрантами	3 балла				
	с детьми-сиротами	3 балла				
	с детьми с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.)	3 балла				
	с детьми с ограниченными возможностями здоровья	3 балла				
	с детьми с девиациями поведения	3 балла				
	с детьми зависимостью	3 балла				
5	Оказываю адресную помощь обучающимся	3 балла				

6	Осуществляю взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума	3 балла				
7	Разрабатываю (совместно с другими специалистами) и реализую совместно с родителями (законными представителями) программы индивидуального развития ребенка	3 балла				
8	Осваиваю и адекватно применяю специальные технологии и методы, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу	3 балла				
9	Развиваю у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни	9 баллов				
	Развиваю у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности	3 балла				
	Формирую гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира	3 балла				
	Формирую у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни	3 балла				
10	Формирую и реализую образцы и ценности социального поведения, формирую толерантность и позитивные образцы поликультурного общения	3 балла				
11	Формирую систему регуляции поведения и деятельности обучающихся	3 балла				
	ИТОГО:	Макс. кол-во баллов - 66	Реальное количество баллов -			
	УМЕЮ, ВЛАДЕЮ					
1	Владею профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья	3 балла				
2	Умею использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и развивающий	3 балла				
3	Умею осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-	3 балла				

	педагогическое сопровождение основной образовательной программы					
4	Умею использовать рекомендации специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.) при работе с обучающимися. Понимаю их документацию	3 балла				
5	Умею составлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося	3 балла				
6	Умею разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально-ориентированные образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся	3 балла				
7	Владею стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся	3 балла				
8	Умею оценивать образовательные результаты, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик	3 балла				
9	Умею формировать детско-взрослые сообщества	3 балла				
	ИТОГО:	Макс. кол-во баллов - 27	Реальное количество баллов -			
	ЗНАЮ					
1	Педагогические закономерности организации образовательного процесса	3 балла				
2	Законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития	3 балла				
3	Теорию и технологию учета возрастных особенностей обучающихся	3 балла				
4	Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологических особенности и закономерности развития детских сообществ	3 балла				
5	Основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью	3 балла				
6	Основы психодиагностики и основные признаки отклонения в развитии детей	3 балла				

7	Социально-психологические особенности и закономерности развития детско-взрослых сообществ	3 балла				
	ИТОГО:	Макс. кол-во баллов - 21	Реальное количество баллов -			
	ДРУГИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ					
1	Соблюдаю правовые, нравственные и этические нормы, требования профессиональной этики	3 балла				
	ИТОГО:	Макс. кол-во баллов - 3	Реальное количество баллов -			
	ИТОГО ПО ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ:	Макс. 117 баллов				

4. САМООЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГА К ВЫПОЛНЕНИЮ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ «ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»: ТРУДОВЫЕ ДЕЙСТВИЯ, УМЕНИЯ, НАВЫКИ И ДРУГИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ
(заполняет педагог)

№ п/п	Трудовые действия, умения, навыки и другие характеристики в рамках трудовой функции «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования»	Максимально возможное количество баллов	Самооценка (реальное количество баллов)			
			Совсем не выполняю /не умею /не знаю. Имеются первичные представления. <u>Требуется помощь</u>	Эпизодически выполняю /неуверенно владею /фрагментарно знаю. <u>Испытываю значительные затруднения</u>	Применяю регулярно /знаю. <u>Испытываю незначительные затруднения</u>	Применяю системно. <u>Затруднений не испытываю.</u> Могу поделиться опытом
		Макс. 99 баллов	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла
1	2	3	4	5	6	7
	ВЫПОЛНЯЮ ТРУДОВЫЕ ДЕЙСТВИЯ					
1	Участвую в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с ФГОС дошкольного образования	3 балла				
2	Участвую в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды образовательной организации через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации	3 балла				
3	Планирую и реализую образовательную работу в группе детей раннего и/или дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и основными образовательными программами	3 балла				
4	Организую и провожу педагогический мониторинг освоения детьми образовательной программы и выполняю анализ образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста	6 баллов				
	Организую и провожу педагогический мониторинг освоения детьми образовательной программы	3 балла				
	Выполняю анализ образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста	3 балла				
5	Участвую в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и	3 балла				

	другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста					
6	Реализую педагогические рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями	6 баллов				
	Реализую педагогические рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы	3 балла				
	Реализую педагогические рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми с особыми образовательными потребностями	3 балла				
7	Развиваю профессионально значимые компетенции, необходимые для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом особенностей возрастных и индивидуальных особенностей их развития	3 балла				
8	Формирую психологическую готовность детей к школьному обучению	3 балла				
9	Создаю позитивный психологический климат в группе и условия для доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья	3 балла				
10	Организую виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилом), продуктивной деятельности; конструирования, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства	3 балла				
11	Организую конструктивное взаимодействие детей в разных видах деятельности, создаю условия для свободного выбора детьми деятельности,	3 балла				

	участников совместной деятельности, материалов, необходимых для нее					
12	Активно использую недирективную помощь и поддержку детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности	3 балла				
13	Организирую образовательный процесс на основе непосредственного общения с каждым ребенком с учетом его особых образовательных потребностей	3 балла				
14	Участвую в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с ФГОС дошкольного образования	3 балла				
15	Участвую в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды образовательной организации через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации	3 балла				
	ИТОГО:	Макс. кол-во баллов - 51	Реальное количество баллов -			
	УМЕЮ, ВЛАДЕЮ					
1	Умею организовывать виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметная, познавательно-исследовательская, игра (ролевая, режиссерская, с правилом), продуктивная деятельность; конструирование, создание широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе для обеспечения игрового времени и пространства	3 балла				
2	Умею применять методы физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с образовательной программой организации	3 балла				
3	Умею использовать методы и средства анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющие оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них качеств, необходимых для дальнейшего обучения и развития	3 балла				
4	Владею всеми видами развивающих деятельности дошкольника (игровой, продуктивной, познавательно-исследовательской)	9 баллов				

	Владею методикой организации игровой деятельности дошкольника	3 балла				
	Владею методикой организации продуктивной деятельности дошкольника	3 балла				
	Владею методикой организации познавательно-исследовательской деятельности дошкольника	3 балла				
5	Умею выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения	3 балла				
6	Владею ИКТ-компетентностями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста	3 балла				
	ИТОГО:	Макс. кол-во баллов - 24	Реальное количество баллов -			
	ЗНАЮ					
1	Специфику дошкольного образования и особенностей организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста	3 балла				
2	Основные психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и личностный; основы дошкольной педагогики, включая классические системы дошкольного воспитания	6 баллов				
	Основные психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и личностный;	3 балла				
	Основы дошкольной педагогики, включая классические системы дошкольного воспитания	3 балла				
3	Общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном возрасте	3 балла				
4	Особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте	3 балла				
5	Основы теории физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста	3 балла				
6	Современные тенденции развития дошкольного образования	3 балла				
	ИТОГО:	Макс. кол-во баллов - 21	Реальное количество баллов -			
	ДРУГИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ					

1	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	3 балла				
	ИТОГО:	Макс. кол-во баллов - 3	Реальное количество баллов -			
	ИТОГО ПО ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ:	Макс. 99 баллов				

Положение о наставничестве.

ПОЛНОЕ НАЗВАНИЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Рассмотрено и рекомендовано
к утверждению решением
педагогического совета
название образовательного учреждения
от «__» ____ 20__ года
протокол № ____

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий
название образовательного
учреждения
____ Ф.И.О.
от «__» ____ 20__ года
Приказ № ____

Положение о наставничестве

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в НАЗВАНИЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ (далее Учреждение) в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и регламентирует деятельность педагогов.

1.2. Наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или с педагогами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения организованной образовательной деятельности в определенной группе.

1.3. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области дошкольного образования и методики преподавания.

2. Цель и задачи наставничества.

2.1. Цель наставничества в дошкольном образовательном учреждении - оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в Учреждении кадрового ядра.

2.2. Задачи наставничества:

- привить молодому педагогу интерес к педагогической деятельности и закрепить его в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления молодого педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодого педагога к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении.

3. Организационные основы наставничества.

3.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего Учреждения.

3.2. Руководство деятельностью наставников в Учреждении осуществляет заместитель заведующего (старший воспитатель).

3.3. Заместитель заведующего (старший воспитатель) выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные показатели в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 (пяти) лет.

3.4. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более 2 (двух) подшефных педагогов.

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на Педагогическом совете, утверждаются заведующим Учреждения.

3.6. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен по рекомендации Педагогического совета, приказом заведующего Учреждения с указанием срока наставничества. Наставник прикрепляется к молодому педагогу, на срок не менее 1 (одного) года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее 1 месяца с момента назначения молодого педагога на должность.

3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий работников Учреждения:

- педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в Учреждении;
- педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более 3 (трех) лет;
- педагогов, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения организованной образовательной деятельности в определенной группе (по определенной тематике).

3.8. Замена наставника производится приказом заведующего Учреждения в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого педагога или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и молодого педагога.

3.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является:

- качественное выполнение молодым педагогом должностных обязанностей в период наставничества;
- активное участие молодого педагога в жизни Учреждения, выступления на методических мероприятиях Учреждения, на методических мероприятиях муниципального, регионального уровней.
- Участие молодого педагога в конкурсе профессионального мастерства различного уровня.

3.10. За успешную работу педагог-наставник отмечается заведующим Учреждения по действующей системе поощрения и стимулирования, вплоть до представления к почетным званиям.

3.11. По инициативе наставников может быть создан орган общественного самоуправления - Совет наставников.

4. Обязанности педагога-наставника.

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности.

4.2. Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого педагога;
- отношение молодого педагога, к проведению образовательной деятельности, коллективу Учреждения, воспитанникам и их родителям;
- его увлечения, наклонности, круг досугового общения.

4.3. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны и безопасности труда).

4.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом, ООД, режимных моментов и совместных мероприятий с детьми.

4.5. Разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

4.6. Оказывать молодому педагогу, индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения ООД, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

4.7. Развивать положительные качества молодого педагога, корректировать его поведение в детском саду, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.9. Вести дневник работы наставника и периодически докладывать старшему воспитателю о процессе адаптации молодого педагога, результатах его труда.

4.10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.

5. Права педагога-наставника.

5.1. С согласия заместителя заведующего (старшего воспитателя) подключать для дополнительного обучения молодого педагога, других работников Учреждения.

5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого педагога, как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого педагога.

6.1. Изучать закон «Об образовании», нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности Учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности.

6.2. Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.

6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6.5. Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.6. Раз в три месяца отчитываться о своей работе перед наставником и заместителем заведующего (старшим воспитателем).

7. Права молодого педагога.

7.1. Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать профессиональную честь и достоинство.

7.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.4. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

7.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

7.6. Защищать свои интересы самостоятельно и через представителя, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.

8. Руководство работой наставника.

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя заведующего (старшего воспитателя) и заведующего Учреждения.

8.2. Заместитель заведующего (старший воспитатель) Учреждения обязан:

- представить назначенного молодого педагога, педагогам Учреждения, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого педагога, с закрепленным за ним наставником;
- посещать мероприятия, проводимые с детьми наставником и молодым педагогом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми педагогами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
- определить меры поощрения педагога-наставника.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставника с молодыми педагогами, несет заместитель заведующего (старший воспитатель.)

Заместитель заведующего (старший воспитатель) обязан:

- рассмотреть индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставника и молодого педагога;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы педагога-наставника;
- заслушать и утвердить на заседании Педагогического совета отчеты молодого педагога, и наставника и представить их заведующему Учреждения.

9. Документы, регламентирующие наставничество.

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставника, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ заведующего Учреждения об организации наставничества;
- перспективный план работы наставника;
- протоколы заседаний Педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;

9.2. По окончании срока наставничества молодой педагог, в течение 10 дней должен сдать заместителю заведующего (старшему воспитателю) следующие документы:

- отчет молодого педагога о проделанной работе;
- план профессионального становления с оценкой наставника проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.

10. Заключительные положения

10.1. Дополнения, изменения в настоящее Положение могут вноситься педагогами учреждения, заведующим, заместителем заведующего (старшим воспитателем).

10.2. Дополнения, изменения в Положение принимаются на заседании педагогического совета и утверждаются руководителем дошкольного учреждения.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА №25 «РЯБИНУШКА»
Г. МИЧУРИНСКА ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

393778 г. Мичуринск, ул. Серафимовича, д.13, тел. 8(47545)9-22-09

E-mail: michdou25@obr.g45.tambov.gov.ru

ИЗМЕНИТЬ 

ПРИКАЗ
г.Мичуринск

№ _____

_____20____

Об организации системы наставничества
среди педагогов на 20____-20____ учебный год

В соответствии с планом работы НАЗВАНИЕ ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ (далее-ДОУ) на 20____-20____ уч.гг., на
основании протокола №1 заседания педагогического совета от _____г, в целях
профессионального становления и роста молодых и вновь поступивших в
учреждение педагогов, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Организовать систему наставничества через функционирование
индивидуального наставничества и «Клуба молодого педагога» в 20____-20____
уч.гг.:

1.1. Закрепить состав курируемых и курирующих педагогов на 20____-20____
уч.гг. (приложение 1).

1.2. Разработать планы индивидуального наставничества в срок до _____.

1.3. Назначить руководителем «Клуба молодого педагога» в 20____-20____ уч.гг.
Ф.И.О., должность педагога.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий

НАЗВАНИЕ ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ

_____ И.О.Ф. руководителя

С приказом работник(и) ознакомлен(ы) ознакомлены:

Приложение №1
к приказу заведующего
от _____ № _____

Список курируемого и курирующего педагогов
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №25 «Рябинушка»
на 20____-20____уч.гг.

№п\п	Ф.И.О. наставника	Квалификационная категория курирующего	Ф.И.О. курируемого	Стаж работы в данном учреждении в данной должности (курируемый педагог)

Положение о работе клуба «Молодой педагог».

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение о клубе «Молодой педагог» регламентирует порядок деятельности клуба «Молодой педагог» (далее –Клуб) в условиях НАЗВАНИЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.
- 1.2. Клуб осуществляет свою деятельность в соответствии с Законом РФ «Об образовании в РФ» (№273-ФЗ), ФГОС ДО, Уставом ДОУ и настоящим положением.
- 1.3. Клуб является компонентом системы повышения квалификации педагогов.
- 1.4. Основными принципами работы Клуба являются: добровольность, индивидуальный подход, компетентность, открытость, постоянная обратная связь, соблюдение этических норм.
- 1.5. Срок действия настоящего положения не ограничен.

2. Основные направления деятельности Клуба.

- 2.1. Формирование кадрового потенциала.
- 2.2. Психолого-педагогическое сопровождение молодого специалиста на этапе его профессионального становления и роста.
- 2.3. Формирование системы наставничества как фактора успешного вхождения в профессиональную деятельность молодого специалиста.
- 2.4. Создание условий для конструктивного диалога всех участников Клуба.
- 2.5. Развитие мотивации молодых педагогов к рефлексии, самоопределению, самореализации.
- 2.6. Повышение теоретического уровня и практических навыков молодых специалистов по организации образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО.
- 2.7. Развитие умения молодого специалиста оценивать свой опыт и определять перспективу развития.
- 2.8. Трансляция педагогического опыта о деятельности Клуба.

3. Организация деятельности Клуба.

- 3.1. Клуб создается на основании приказа заведующего.
- 3.2. Работа Клуба осуществляется на базе ДОУ, а в целях трансляции опыта заседания Клуба могут проводиться в других образовательных учреждениях.

- 3.3. Членами Клуба являются молодые специалисты, начинающие и имеющие стаж педагогической деятельности до 3 лет, педагоги-наставники; руководство Клубом осуществляет педагог, назначенный заведующим ДОУ.
- 3.4. Состав членов Клуба может меняться: молодые педагоги, проработавшие в ДОУ 3 года, выбывают из Клуба, а вновь принятые специалисты могут стать его членами.
- 3.5. Занятия Клуба проводятся 2 раза в месяц в форме теоретических и практических занятий.
- 3.6. Формы организации работы Клуба:
- час информационного обмена, консультации;
 - проблемные семинары теоретико-практического характера;
 - деловые игры;
 - круглые столы, дискуссионные встречи;
 - тренинги, практикумы;
 - профессиональные конкурсы;
 - досуговые мероприятия.
- 3.7. Работа Клуба планируется с учетом интересов и выявленных проблем профессиональной деятельности молодых специалистов.

4. Правила и обязанности членов Клуба

Наставник имеет право:

- 4.1. С согласия руководителя подключать других педагогов для дополнительного обучения молодого специалиста;
- 4.2. Вносить предложения администрации ДОУ по включению в план методической работы мероприятий, проводимых в рамках работы Клуба.

5. Обязанности и права молодого специалиста

Молодой специалист обязан:

- 5.1. Изучать Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС ДО, локальные нормативные акты, регламентирующие его деятельность по занимаемой им должности.
- 5.2. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
- 5.3. Выстраивать взаимоотношения с членами Клуба на основе профессионального диалога.
- 5.4. Периодически отчитываться на заседаниях Клуба о своей работе.
- Молодой специалист имеет право:
- 5.5. Вносить предложения по совершенствованию работы в рамках Клуба.

- 5.6. Посещать другие образовательные организации по обмену опытом.
- 5.7. Повышать свою квалификацию вне рамок деятельности Клуба.

6. Обязанности руководителя Клуба:

Руководитель Клуба обязан:

- 6.1. Создавать необходимые условия для совместной работы всех членов Клуба.
- 6.2. Изучать, обобщать, распространять положительный опыт организации наставничества.
- 6.3. Обеспечивать возможность осуществления членов Клуба своих полномочий в соответствии с настоящим положением.

7. Документация Клуба:

- положение о работе Клуба;
- приказ об организации работы Клуба;
- список участников Клуба;
- перспективный план работы Клуба;
- журнал протоколов заседаний Клуба.

**План индивидуального наставничества
для молодого педагога.
(1 год).**

№ п/ п	Содержание работы	Форма проведения	Срок	Форма отчетности
1	Просмотр молодым специалистом режимных моментов: прием детей, комплекс утренней гимнастики, организация дежурства.	Беседа, наблюдение, взаимопосещение	Сентябрь	Составление комплекса утренней гимнастики для воспитанников 6-7 лет.
2	Привлечение молодого специалиста к ведению групповой документации.	Консультация, беседа	Октябрь	Заполнение документации группы.
3	Выявление трудностей молодого специалиста в написании календарного плана	Беседа, консультация	Ноябрь	Календарно-тематическое планирование воспитательно-образовательного процесса в подготовительной группе на одну неделю.
4	Ознакомление молодого специалиста с этапами подготовки и проведения ООД.	Беседа, наблюдение, обсуждение	Декабрь	Составление алгоритма подготовки и проведения занятия.
5	Выявление трудностей молодого специалиста в написании конспекта по определенной области.	Беседа, консультация	Январь	Совместное составление конспекта ООД.
6	Выявление молодым специалистом разнообразных традиционных и нетрадиционных форм взаимодействия с родителями.	Беседа, обсуждение	Февраль	Совместное составление схемы «Разнообразные формы взаимодействия с родителями»
7	Тест на стрессоустойчивость	Тестирование	Март	Обсуждение результатов теста.
8	Просмотр молодым специалистом проведение прогулки в подготовительной группе.	Беседа, наблюдение, обсуждение	Апрель	Составление плана проведения прогулки с детьми 6-7 лет на одну неделю.
9	Оказание помощи при выборе молодым специалистом темы по самообразованию и составление плана работы.	Беседа, обсуждение	Май	Составление плана работы по самообразованию. Подбор методической литературы.

План индивидуального наставничества
для молодого педагога.
(2 год).

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	Изучение нормативно-правовых документов ДОУ Диагностика проблем педагога Консультация «Частые ошибки при планировании»	Индивидуальные консультации и ответы на интересующие вопросы.	Сентябрь
2.	Помощь в подготовке к занятиям Посещение занятий молодого специалиста. Консультация «Работа с «трудными» семьями» Консультация «Технология разработки календарных планов» Памятка «Как подготовиться к докладу, выступлению»	Обсуждение. Помощь в подготовке к открытому занятию по развитию речи Творческое сотрудничество.	Октябрь
3.	Памятка для педагогов «Здоровьесберегающее обучение» Консультация «Критерии качества проведения образовательной деятельности. Секреты увлекательных занятий для дошкольников»	Посещение молодым специалистом ООД и режимных моментов у наставника.	Ноябрь
4.	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом Подготовка к новогодним мероприятиям.	Посещения ООД и режимных 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.	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов. Проект «Защитники отечества», «Милая мама»	Консультация, планирование, обмен опытом, мастер-класс наставника. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	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. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога.	Апрель
9.	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май

План индивидуального наставничества
для молодого педагога.
(3 год).

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	Знакомство с личным творческим планом педагога. Выявление вопросов, требующих помощи. Оформление документации группы. Мониторинг детского развития. Родительское собрание. Составление плана по самообразованию.	Индивидуальные консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор диагностического материала. Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания.	Сентябрь
2.	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программ учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов. Разработка дополнительной общеразвивающей программы дошкольного образования физкультурно-оздоровительной направленности.	Консультация. Изучение документов, регламентирующих деятельность ДОУ. Творческое сотрудничество. Участие в конкурсе авторских программ и методических разработок на муниципальном уровне.	Октябрь
3.	Совместная разработка конспектов ООД, эффективное использование дидактического материала в работе. Знакомство с процедурой аттестации на квалификационные категории.	Посещение молодым специалистом ООД и режимных моментов у наставника.	Ноябрь

		Изучение регламента работы аттестационной комиссии Тамбовской области от 2016г. Помощь в составлении справок для портфолио. Общие вопросы ведения портфолио.	
4.	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом Подготовка к новогодним мероприятиям.	Посещения ООД 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.	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов.	Консультация, планирование, обмен опытом, мастер-класс наставника. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	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. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога.	Апрель
9.	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведение и обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Подведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май

План
деятельности Клуба «Молодой педагог».
20__ - 20__ уч.гг.

Сроки	Тема, форма проведения	Содержание деятельности	Ответственные
Август	1.Собеседование с молодыми воспитателями. 2. Назначение руководителя Клуба «Молодой педагог». 3. Разработка плана деятельности Клуба «Молодой педагог». 4. Утверждение плана деятельности Клуба «Молодой педагог»	Собеседование «Какие трудности испытывают молодые педагоги в своей деятельности?»	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель
Сентябрь	1. Консультация «Физическое воспитание в детском саду» Практикум «Методика проведения утренней гимнастики»	Разработка комплекса утренней гимнастики	Руководитель клуба «Молодой педагог», педагоги-наставники
	2. Лекция-практикум «Структура ООД по физической культуре»	Взаимопосещение ООД по физической культуре	Руководитель клуба «Молодой педагог», педагоги-наставники
Октябрь	1.Методика проведения вводной части ООД по физической культуре. Практикум	Познакомить с задачами, которые решаются в водной части ООД по физической культуре	Руководитель клуба «Молодой педагог», педагоги-наставники
	2. Методика проведения основной части ООД по физической культуре.	Познакомить с задачами, которые решаются в основной	Руководитель клуба

	Практикум	части ООД по физической культуре	«Молодой педагог», педагоги-наставники
Ноябрь	1.Методика проведения заключительной части ООД по физической культуре	Разработка конспекта ООД по физической культуре	Руководитель клуба «Молодой педагог», педагоги-наставники
	2. Лекция-практикум «Организация ООД по физической культуре с сюжетной линией»	Познакомить с методом проведения ООД по физической культуре в игровой форме	Руководитель клуба «Молодой педагог», педагоги-наставники
Декабрь	1.Консультация «Условия, необходимые для успешного овладения детьми изобразительной деятельностью»	Методические рекомендации по проведению ООД по изобразительной деятельности	Руководитель клуба «Молодой педагог»
	2.Взаимопосещения ООД по изобразительной деятельности	Совершенствовать умения педагогов в организации образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста.	Педагоги-наставники
Январь	1.Особенности проведения ООД по аппликации по разным возрастным группам.	Методические рекомендации молодым педагогам.	Руководитель клуба «Молодой педагог», педагоги-наставники
	2. Взаимопосещения ООД по аппликации	Обмен опытом	Педагоги-наставники
Февраль	1.Лекция «Обогащение педагогического процесса, направленного на овладение детьми изобразительной деятельностью,	Ориентировать педагогов на создание условий, раскрывающих творческий потенциал дошкольников.	Руководитель клуба «Молодой педагог»

	эффективными методами и приемами»		
	2. Мастер-класс «Организация ООД по лепке»	Ориентировать педагогов на творческий подход в организации ООД по изобразительной деятельности	Педагоги-наставники
Март	1. Круглый стол «Развитие поисково-исследовательской деятельности дошкольников в процессе экспериментирования»	Содействовать развитию педагогом познавательной активности дошкольников	Руководитель клуба «Молодой педагог»
	2. Памятка «Центр экспериментирования в группе детского сада» Конкурс «Лучший исследовательский уголок»	Обмен опытом педагогов в организации познавательной деятельности детей дошкольного возраста	Руководитель клуба «Молодой педагог», педагоги-наставники
Апрель	1. Создание картотеки «Занимательные опыты и эксперименты»	Стимулирование к поиску новых форм интеллектуальной деятельности	Педагоги-наставники
	2. Консультация «Современные инновационные технологии в системе дошкольного образования. Проектная технология»	Ориентировать педагогов на создание условий, раскрывающих интеллектуальный потенциал дошкольников.	Руководитель клуба «Молодой педагог»
Май	1. Консультация «Методика выявления одаренных детей. Работа с одаренными детьми».	Оказание помощи молодым педагогам в работе с одаренными детьми.	Руководитель клуба «Молодой педагог»
	2. Подведение итогов работы клуба молодого педагога. Пополнение портфолио молодых педагогов.	Деловая игра «Секреты педагогического мастерства»	Руководитель клуба «Молодой педагог»

Памятка для наставников

Уважаемый Наставник!

Завтра вы увидите молодого сотрудника, недавно окончивший ВУЗ или имеющего малый стаж работы. У человека, пришедшего к Вам, сложный период, период адаптации, и от того, кто «возьмет его за руку» и пройдет этот период вместе с ним, зависит, останется ли он работать в нашем учреждении, или, разочаруясь, в первую очередь в себе и своих силах, возможно, покинет нас.

Уважаемый Наставник, перед Вами стоит сложная, но интересная работа – *помочь* новому человеку в нашем коллективе поверить в свои силы, *помочь* ему открыть в себе самом профессиональные возможности, *помочь* развить личностные качества, *помочь* осознать свою силу.

Уважаемый Наставник, завтра – ваш первый чистый лист книги «Наш путь вместе» в 365 стр. и первая глава в ней «Знакомство». Напишите ВМЕСТЕ хорошую книгу!

А сейчас прочитайте предисловие и помните: Ваш молодой коллега не должен быть похожим на Вас, НАУЧИТЕ его писать, имея собственный педагогический почерк.

Наставник, у Вас есть время, используйте его, пока Ваш коллега – Ваш ученик.

Итак, предисловие:

«Нет сильнее двух воинов, как терпение и время, те все сделают...»

Война и мир. Л.Н.Толстой

1. Подчеркните уважение к ученику, и он станет для Вас открытой книгой.
2. Не критикуй работу неопытного; покажи, как сделать; вдохнови его, дай ему крылья!
3. Важно не доминирование, а равноправие, оно- ключ к результату. В результате ученика - успех наставника.
4. Сначала рассмотрите в ученике и его работе достоинства, остановитесь... Смотрите дольше... И только потом переводите взор на недостатки.
5. Не критикуйте других коллег при ученике, потеряете его доверие.
6. Ваша искренность должна сквозить в каждом слове, в каждом Вашем мнении, это даст повод ученику иметь свое мнение.
7. Не смотрите на проблему, ищите решения.
8. Помните, что ключ к любому делу – интерес.
9. Признавайте свои ошибки в присутствии ученика, в этом – Ваша сила.

