

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 38»

**СОГЛАСОВАНА**

Педагогическим советом

Протокол № 1

от 25.08. 2022 года

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий

МДОУ «Детский сад № 38»

В.А. Козловой

Приказ № 72-06 от 25.08. 2022 г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

Муниципальной дошкольной образовательной  
организации «Детский сад № 38»

Старший воспитатель  
Бабенко И.Ю.

г. Шуя

2022 год

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	5
3. Цели и задачи наставничества.....	6
4. Планируемые результаты.....	7
5. Методологическая основа Программы.....	7
6. Сроки реализации Программы.....	7
7. Этапы реализации Программы.....	8
8. Содержание программы.....	8
9. Условия эффективного наставничества.....	8
10. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом.....	8

Приложение 1. Положение «О наставничестве» МДОУ «Детский сад «38».

Приложение 2. Индивидуальный план наставничества.

Приложение 3. Отчет об итогах наставничества.

Приложение 4. Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов.

Приложение 5. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога.

Приложение 6. Годовой план наставничества.

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа наставничества Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38».
Организация, исполнитель	Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38».
Адрес организации исполнителя	155912, Ивановская область, г. Шуя, ул. Генерала Белова, д. 16
Телефон	8-49351-4-16-20
E-mail	<a href="mailto:shuyamdou38@mail.ru">shuyamdou38@mail.ru</a>
Ф.И.О. составителя	Бабенко Ирина Юрьевна
Должность	Старший воспитатель
Целевая группа	Молодые специалисты, педагоги с небольшим опытом работы в дошкольном учреждении.
Цель программы	Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации.</li><li>2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений.</li><li>3. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс.</li><li>4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.</li><li>5. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.</li></ol>

Краткое содержание программы	<p>В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию работы наставник-педагог.</p> <p>Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ДОУ. Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.</p>
Актуальность программы	<p>В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности.</p>
Новизна программы	<p>Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.</p>
Планируемые результаты программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.</li> <li>2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.</li> <li>3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.</li> <li>4. Совершенствование приемов, методов работы.</li> <li>5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.</li> <li>6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.</li> </ol>

## 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. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности. Новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление. Различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние. Необходимое взаимодействие семьи и дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Становление молодого специалиста, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

## **2. Цели и задачи наставничества**

**Цель наставничества** - создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства.

### **Задачи наставничества:**

1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации;
2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;
3. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
5. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

## **3. Планируемые результаты**

1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.
3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
4. Совершенствование приемов, методов работы.
5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

## **4. Методологическая основа Программы**

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально профессионального становления - работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

## **5. Сроки реализации Программы**

Срок реализации Программы - 1 год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

## **6. Этапы реализации Программы**

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

### **1 этап - организационный**

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет профессиональные затруднения.

#### **Содержание этапа:**

- Создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве (приложение 1).
- Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов (приложение 2).
- Проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений (приложение 3).
- Составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами (приложение 4) .

### **2 этап - внедренческий**

**Задача этапа:** реализация основных положений Программы.

#### **Содержание этапа:**

- Организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве (приложение 1).
- Реализация плана работы с молодыми педагогами.
- Проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов.
- Изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога.
- Ведение портфолио молодого педагога.

### **3 этап - аналитический**

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

#### **Содержание этапа:**

- Проведение мониторинга реализации этапов программы.
- Изучение и обобщение накопленного материала.
- Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.
- Формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

## **7. Содержание программы**

### **1. Адаптация молодого педагога.**

Реализация этой части программы предусматривает помощь начинающему педагогу в преодолении неизбежных профессиональных и психологических затруднений в процессе адаптации.

### **2. Методическое сопровождение молодого педагога в организации образовательного процесса.**

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение молодыми педагогами нормативно-правовой базы, действующих государственных программ в области образования, знакомство с документацией образовательного учреждения; изучение вопросов составления рабочих программ, посещение уроков, проводимых учителями первой и высшей категории, с их последующим анализом и т.д. Важно научить начинающих педагогов правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса. Обращает на себя внимание значительный разрыв в интенсивности трудностей при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодых учителей организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание.

## **8. Условия эффективного наставничества**

Учитывая многолетний педагогический опыт, педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

- Взаимной заинтересованности сторон;
- Административного контроля за процессом наставничества;
- Подведением промежуточных результатов сотрудничества.

## **9. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом**

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.

2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении

своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

**Традиционные формы работы:**

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий.

**Нетрадиционные формы работы:**

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

## Положение о наставничестве.

### 1. Общие положения.

**1.1.** Настоящее положение разработано в МДОУ «Детский сад № 38» (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 непосредственно 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. Цели 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 старший воспитатель.

**3.3.** 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 непосредственно 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 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 НОД, 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 НОД, 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 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 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.

**7.7.** Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

## **8. Руководство работой наставника.**

**8.1.** Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя и заведующего Учреждения.

**8.2.** 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 старший воспитатель.

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 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 по УВР (старшим воспитателем).

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

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН наставничества**

Ф.И.О. молодого специалиста \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Отчетный период \_\_\_\_\_

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1.	Составление и утверждение индивидуального плана наставничества		
2.	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
5.	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста		
6.	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		
7.	Получение консультативной помощи в работе		
8.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи		
9.	Подготовка к аттестации молодого специалиста		
10.	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		
11.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

**Отчет об итогах наставничества**

Молодой

Специалист \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Образование \_\_\_\_\_

Профессия (должность) \_\_\_\_\_

Периоды наставничества с « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

по « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Заключение о результатах работы по наставничеству**

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Рекомендации: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_  
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника) «  
» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: \_\_\_\_\_  
(подпись молодого специалиста)

**Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов**

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма.
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</li> <li>2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</li> <li>3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</li> </ol>
Виды комплексной оценки	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками).</li> <li>2. Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).</li> </ol>
Компоненты комплексной оценки	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Нормативно-ориентированный.</li> <li>• Содержательно-целевой.</li> <li>• Организационно-технологический.</li> <li>• Мотивационно-личностный.</li> <li>• Контрольно-диагностический.</li> <li>• Коррекционно-аналитический .</li> </ul>
Критерии	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Реализация нормативно-правового и документационного обеспечения.</li> <li>• Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.</li> <li>• Создание образовательной среды.</li> <li>• Деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности.</li> <li>• Результативность образовательного процесса.</li> <li>• Коррекция педагогической деятельности.</li> </ul>
Методы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Изучение документов.</li> <li>• Анализ.</li> <li>• Самооценка, самоанализ.</li> <li>• Мониторинг.</li> <li>• Тестирование.</li> <li>• Анкетирование.</li> <li>• Беседа.</li> <li>• Наблюдение.</li> <li>• Контроль.</li> </ul>

Уровни профессионализма	<ul style="list-style-type: none"><li>• Репродуктивный (технологический).</li><li>• Конструктивный (эвристический).</li><li>• Исследовательский (креативный).</li></ul>
Результаты	<ul style="list-style-type: none"><li>• Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога.</li><li>• Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса.</li></ul>

**Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в творческой, инновационной работе.
11. Осуществление самовоспитания и самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.

Перспективный план работы наставника

Месяц	Тема	Рассматриваемые вопросы
Сентябрь	Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Изучение федерального закона «Об образовании в РФ», документов Министерства образования.</li> <li>• Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.</li> <li>• Изучение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для ДОУ.</li> <li>• Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов.</li> <li>• Диагностика умений и навыков молодого специалиста.</li> <li>• Заполнение информационной карточки листа молодого педагога.</li> </ul>
	Мониторинг детского развития	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Изучение видов мониторинга, форм его проведения. Подбор диагностического материала.</li> </ul>
	Родительское собрание	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года.</li> <li>• Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания.</li> </ul>
	Разработка индивидуального плана профессионального становления	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Педагогическое самообразование, участие в работе методического объединения, занятия молодого педагога.</li> </ul>
	Имидж педагога.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.</li> </ul>

Октябрь	Виды и организация режимных моментов в детском саду.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.
	Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).
	Методика проведения праздников в детском саду.	Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.
Ноябрь	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Познакомить с планом составления конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход).</li> <li>• Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника.</li> </ul>
Декабрь	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом	Посещения НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение.
	Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Составление плана предварительной работы с детьми и родителями.</li> <li>• Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.</li> </ul> <p>Советы по организации субботника по оформлению снежных построек: привлечение родителей к созданию условий для двигательной активности на зимних участках.</p>
	Инструкции, используемые в работе воспитателя.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения.</li> </ul>
Январь	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».

	Повышение профессионального мастерства	Участие в работе педсовета, подготовка материала к педсовету.
Февраль	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в МДОУ.	Советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях.
	Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов.	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.
	Повышение профессионального мастерства	Изучение методической литературы по самообразованию молодым педагогом. Совместное планирование проекта, помощь в его осуществлении
Март	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.
	Организованная образовательная деятельность молодого специалиста.	Консультация «Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства». Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение.
	Аттестация. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио педагога.
Апрель	Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления.
	Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально - попустительский, демократический). Преимущества

		демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).
Май	Диагностика воспитанников	Методика проведения обследования
В течение года	Копилка интересных занятий.	Составление методической разработки непосредственно образовательной деятельности молодым специалистом.
В течение года	Самообразование воспитателя	Выбор методической темы по самообразованию, проведение анализа того, как спланировать работу над методической темой на год.

#### **Литература:**

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ.М.2004
3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990
4. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ.М.2004.
5. Журналы «Управление ДОУ» № 1, 4,5,8-2007, №2,3,4-2004