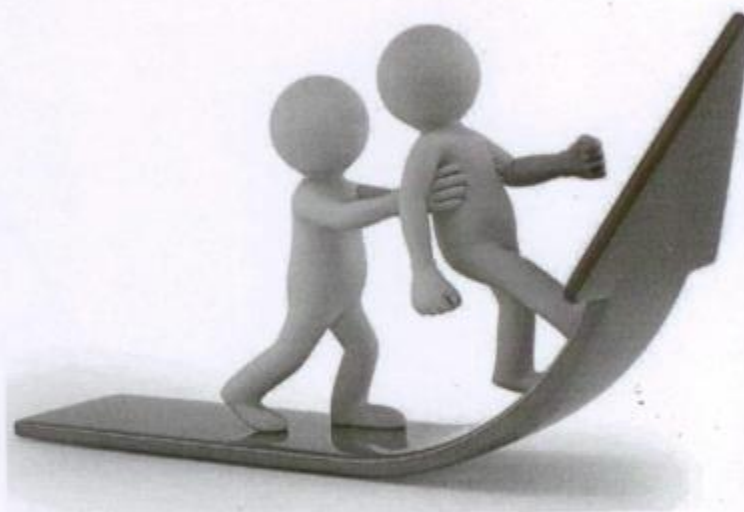


Государственное бюджетное образовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа «Образовательный центр» им. Е. М. Зеленова
п.г.т. Новосемейкино муниципального района Красноярский Самарской области
Структурное подразделение детский сад «Журавленок»

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
/Бутрина Н.М.
(Подпись) (Ф.И.О.)
Приказ № 4-од «21» февраля 2022

ПРОГРАММА
по организации многофункционального наставничества
СП детского сада «Журавленок»
ГБОУ СОШ «Образовательный центр» им. Е. М. Зеленова
п.г.т. Новосемейкино
на 2022 – 2026 гг.

Принято на Педагогическом совете
СП детского сада «Журавленок»
Протокол № 2 от 18.02. 2022 г.



Новосемейкино
2022

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование	стр.
Паспорт программы наставничества		3
1.	Пояснительная записка	6
1.1.	Актуальность разработки Программы наставничества	6
1.2.	Цель и задачи Программы наставничества	7
1.3.	Целевые группы реализации Программы наставничества	8
1.4.	Срок реализации Программы наставничества	8
2.	Система наставничества педагогических работников в СП детском саду «Журавленок» ГБОУ СОШ «ОЦ» им. Е.М. Зеленова п.г.т. Новосемейкино	9
2.1.	Основные понятия и термины, используемые в Программе наставничества	9
2.2.	Особенности реализации системы наставничества в ДОО	10
2.3.	Структурные компоненты системы наставничества	10
2.4.	Условия и ресурсы реализации системы наставничества	11
2.5.	Ожидаемые результаты реализации системы наставничества	12
3.	Реализация системы наставничества в СП детском саду «Журавленок» ГБОУ СОШ «ОЦ» им. Е. М. Зеленова п.г.т. Новосемейкино.	13
3.1.	Нормативно-правовое обеспечение реализации Программы наставничества	13
3.2.	Организационно-методическое обеспечение реализации Программы наставничества	13
3.3.	Основные этапы реализации Программы наставничества	14
	Литература	27
Приложения		
1.	Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации	28
2.	Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества	29
3.	Примерное содержание персонализированного плана-программы наставляемого первого-третьего года.	31
4.	Анкета для наставника	38
5.	Анкета для стажера	39
6.	Тест для наставника на определение эффективности его работы	40
7.	Тест для молодого специалиста на определение его стрессоустойчивости.	42
8.	Анкеты для изучения профессиональной деятельности специалиста	44
9.	Примерная форма журнала наставника	49
10.	Примерный индивидуальный план наставничества	50
11.	Примерная форма отчета по наставничеству	52
12.	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций) молодого специалиста.	53

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Название Программы	ПРОГРАММА по организации многофункционального наставничества СП детского сада «Журавленок» ГБОУ СОШ «Образовательный центр» им. Е. М. Зеленова п.г.т. Новосемейкино на 2022 – 2026 гг.
Основания для разработки Программы	ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28,47,48. Приказ Министерства образования и науки от 18 апреля 2013 г.№291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2021 №54-р «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области», от 26.02.2021 №194-р «Об утверждении дорожной карты по внедрению региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области». Положение о наставничестве СП детского сада «Журавленок» ГБОУ СОШ «ОЦ» им. Е. М. Зеленова Другие локальные акты, регулирующие реализацию наставничества в образовательной организации.
Название организации	Структурное подразделение детский сад «Журавленок» государственного бюджетного образовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы им. Е. М. Зеленова п.г.т Новосемейкино муниципального района Красноярский Самарской области
Адрес, телефон	446379, Самарская область, Красноярский район, п.г.т. Новосемейкино, ул. Московская, 1-а Тел. 8(846) 573-10-67
Разработчики Программы:	Рабочая группа в составе: Трошенкова И.И. (руководитель СП), Ильина Т.М. (старший воспитатель), Абрамова Т.Н. (воспитатель) Чурилова И.Ю. (воспитатель)
Исполнители Программы	Руководитель структурного подразделения учреждения, старший воспитатель, председатель профсоюзной организации, наставники и молодые специалисты, педагоги, принятые на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев), если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков
Сроки реализации Программы:	2022-2026 годы
Цель Программы	Повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, а также специалистов, принятых на работу после длительного перерыва (либо принятым по замещаемой должности; переведенными (назначенными) на другую должность педагогам), приобретение или совершенствование их индивидуальных профессиональных навыков
Задачи	Оказать помощь молодому специалисту в освоении профессии и

<p>Программы</p>	<p>скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.</p> <p>Способствовать успешной адаптации молодых специалистов и педагогов, принятых на работу после длительного перерыва, к условиям осуществления трудовой деятельности.</p> <p>Создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника.</p> <p>Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы; определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.</p> <p>Способствовать снижению процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.</p> <p>Оказывать моральную и психологическую поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.</p> <p>Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.</p>
<p>Основные направления Программы</p>	<p>Аналитическое:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений; - определение путей решения затруднений, разработка и обсуждение планирования работы наставника и наставляемого; выбор наиболее результативных форм и методов совершенствования профессиональных навыков; определение ожидаемых результатов. <p>Профессиональное развитие специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса; - разработка и обсуждение планирования; - взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания; - организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения; - ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической справочной литературы и др. <p>Развитие потенциала молодого специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение развития профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определение из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры
<p>Ожидаемые результаты Программы</p>	<p>1. для молодого специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> - познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. - качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). - стремление взаимодействовать с установкой на открытость,

	<p>взаимопомощь.</p> <ul style="list-style-type: none"> - рост профессиональной и методической компетенции молодого педагога, повышение уровня готовности к педагогической деятельности. - ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста. <p>2. для наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективный способ самореализации; - повышение квалификации; - достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. <p>3. для образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - успешная адаптация молодых специалистов; - повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.
Реализуемые формы наставничества	<p>В отношении педагогических работников реализуются следующие формы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) «педагог – педагог», 2) «руководитель образовательной организации – педагог», 3) «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».
Система мониторинга	<p>Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. <ul style="list-style-type: none"> - Ситуативный контроль. - Отчет об итогах наставничества 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

Актуальность

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОО», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

Проблема

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Так, современный детский сад должен быть укомплектован профессионально-компетентными, самостоятельно мыслящими педагогами, психологически и технологически готовыми к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Наряду с этим, 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

- недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования

- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями.

Начинающим воспитателям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей воспитателя. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, а вопрос наставничества сейчас как никогда актуален и требует создания ситуации успешности работы молодого педагога, способствующей развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, и способствующей формированию индивидуального стиля его деятельности.

Вместе с тем, профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение воспитателям,

имеющим большой перерыв в работе или пришедшим в ДОО педагогам, имеющим не дошкольную квалификацию. Этой категории педагогов требуется помощь в адаптации к новым условиям, ознакомлении их с педагогической документацией, которую необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы многофункционального наставничества дошкольной организации, способной оптимизировать процесс профессионального становления, как молодого педагога, так и педагога, уже имеющего опыт работы в образовательной организации, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность в рамках профессионального роста.

Идея разработки программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей и воспитателей, поступивших на работу после длительного перерыва или недавно получившим дошкольную специализацию. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

1.2. Цель и задачи Программы наставничества

Программа наставничества СП детского сада «Журавленок» разработана для создания условий в ДОО в становлении молодого педагога или педагога, не имеющего опыта работы в ДОО, его активной позиции, предполагающей формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Цель программы: повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, а также специалистов, принятых на работу после длительного перерыва (либо принятым по замещаемой должности; переведенными (назначенными) на другую должность педагогам), приобретение или совершенствование их индивидуальных профессиональных навыков.

Задачи программы:

- Создать условия в ДОО для передачи педагогами – профессионалами наставляемым ценностно – смысловых ориентиров, традиций, лучших педагогических практик.
- Оказать помощь молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.
- Способствовать успешной адаптации молодых специалистов и педагогов, принятых на работу после длительного перерыва, к условиям осуществления трудовой деятельности.
- Создавать условия для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника.
- Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы; определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
- Ускорить процесс профессионального становления воспитателей детского сада, способствовать развитию их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности.

- Способствовать снижению процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

- Оказывать моральную и психологическую поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества

Наставничество в детском саду «Журавленок» устанавливается над следующими педагогическими работниками:

- впервые принятыми на работу и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

- принятыми на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев) в осуществлении трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности (профессии);

- переведенными (назначенными) на другую должность (профессию), если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков;

- педагогическими работниками для ликвидации выявленных профессиональных дефицитов или совершенствования профессиональных компетенций.

1.4. Срок реализации Программы наставничества

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Поэтому программа наставничества СП детского сада «Журавленок» предполагает ее реализацию в течение 3 лет и дает возможность поэтапного и постепенного вхождения молодого специалиста в работу и более детального рассмотрения проблемных вопросов и преодоления трудностей профессионального становления воспитателей.

2. Система наставничества педагогических работников в СП детском саду Журавленок» ГБОУ СОШ «ОЦ» им. Е.М. Зеленова п.г.т. Новосемейкино

2.1. Основные понятия и термины, используемые в Программе наставничества

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

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации;
- обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

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

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

Наставник – участник программы многофункционального наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненных, личностных и профессиональных результатов, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.

Наставляемый (стажер) – участник программы многофункционального наставничества, осваивающий новые или развивающий имеющиеся компетенции с помощью наставника; педагогический работник, обратившийся за помощью в преодолении собственных профессиональных дефицитов, затруднений или совершенствовании своего мастерства (*молодой педагог*, только пришедший в профессию; *опытный педагог, испытывающий потребность* в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; *новый педагог в коллективе*; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование, прошедший курсы переподготовки по специализации «Дошкольное образование»).

Куратор программы наставничества - сотрудник общеобразовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества и обеспечивает организационно - методическое сопровождение наставничества в образовательной организации.

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

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

2.2. Особенности реализации системы наставничества в ДОО

Важнейшей *особенностью системы наставничества* является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Характерными особенностями системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личностно ориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

Система наставничества детского сада «Журавленок» основывается на следующих *принципах*:

– *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

– *принцип индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

– *принцип вариативности* предполагает возможность выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

– *принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования.

2.3. Структурные компоненты системы наставничества

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества в ДОО осуществляет руководитель СП детского сада «Журавленок».

Куратор реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества;
- наполняет страничку «Наставничество» на сайте ДОО различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- решает совместно с руководителем СП организационные вопросы, возникающие в процессе реализации Программы наставничества;

- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Куратор реализации программы наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией.

Наставники-педагоги для реализации программы наставничества:

- разрабатывают и реализуют планы индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.

- разрабатывают персонализированные план-программы наставничества;

- планируют и осуществляют работу с наставляемыми;

- оказывают мотивационную (эмоционально — психологическую) поддержку наставляемого;

- оказывают ситуативную помощь в выполняемой деятельности наставляемого;

- контролируют и оценивают результаты собственной деятельности и деятельности наставляемого (самоконтроль);

- участвуют в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества;

- анализируют результаты диагностики профессиональных затруднений, составляют или вносят соответствующую корректировку в персонализированные планы-программы наставничества.

Наставляемые:

- решают поставленные задачи через взаимодействие с наставниками.

2.4. Условия и ресурсы реализации системы наставничества

Система наставничества детского сада «Журавленок» является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования детского сада, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.





2.5. Ожидаемые результаты реализации системы наставничества

В результате реализации системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

3. Реализация системы наставничества в СП детском саду «Журавленок» ГБОУ СОШ «ОЦ» им. Е. М. Зеленова п.г.т. Новосемейкино.

Реализация системы наставничества в СП детском саду «Журавленок» ГБОУ СОШ «ОЦ» им. Е. М. Зеленова п.г.т. Новосемейкино осуществляется в соответствии с настоящей Программой наставничества. Программа разрабатывается на срок 3 года. При необходимости в программу вносятся изменения.

3.1. Нормативно-правовое обеспечение реализации Программы наставничества

Программа наставничества разработана на основании :

- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28,47,48.
- Приказ Министерства образования и науки от 18 апреля 2013 г. №291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования»
- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
- Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2021 №54-р «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области»,
- Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 26.02.2021 №194-р «Об утверждении дорожной карты по внедрению региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области».
- Положение о наставничестве СП детского сада «Журавленок» ГБОУ СОШ «ОЦ» им. Е. М. Зеленова
- Других локальных актов, регулирующие реализацию наставничества в образовательной организации.

3.2. Организационно-методическое обеспечение реализации Программы наставничества

Организационно-методическое обеспечение реализации Программы наставничества при наличии педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых, предполагает следующие виды деятельности:

- формирование пар/групп «наставник – наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар/групп;
- повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования;
- разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов);
- разработка методических материалов для наставника и наставляемого;
- разработка планов участия в инновационных проектах наставников вместе с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую и аналитическую деятельность;
- помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- организация обмена педагогическим и наставническим опытом;

- организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе и пр.

Персонализированная план-программа наставничества педагогических работников:

- является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена);
- создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых;
- разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора).

Персонализированная план-программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

В пояснительной записке персонализированной план-программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения и т.д.

Важным компонентом персонализированной план-программы наставничества является *план мероприятий*, в которых отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на воспитанников и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, воспитательная деятельность, здоровьесбережение воспитанников).

Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных планов-программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в план-программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Информационно-методическое обеспечение Программы наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта образовательной организации;
- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;
- организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;
- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

3.3. Основные этапы реализации Программы наставничества

Реализацию Программы наставничества в детском саду «Журавленок» можно условно разделить на три этапа: подготовительный, основной и заключительный.

Подготовительный этап включает

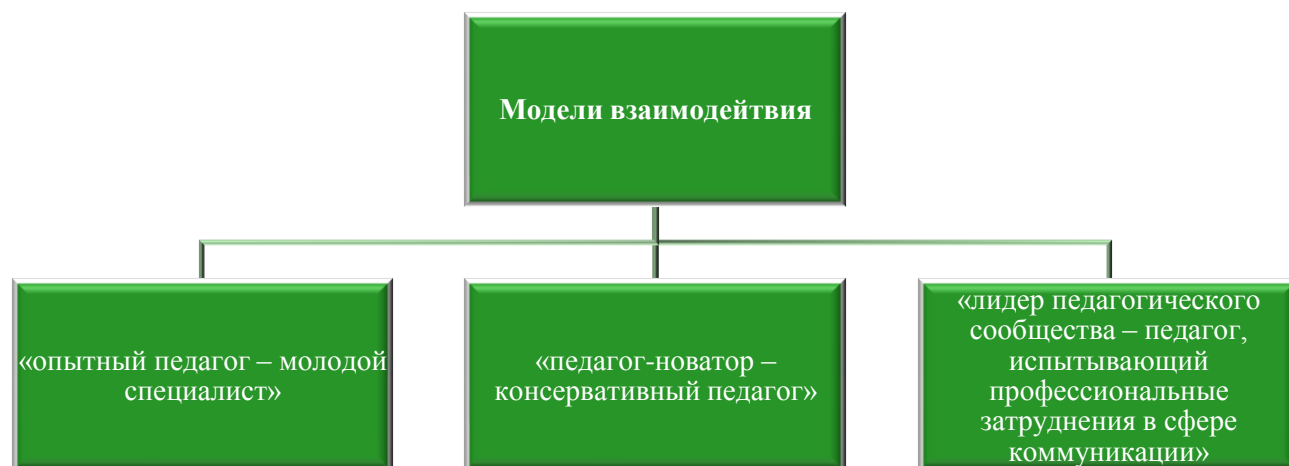
- определение формы наставничества;

- формирование пар или групп наставничества.

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

В детском саду «Журавленок» могут быть реализованы следующие формы наставничества: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».

В рамках формы «Педагог-педагог» одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.



Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными воспитателями, открытые показы организованной образовательной деятельности, совместные и досуговые мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение организованной образовательной деятельности, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях и пр.

В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации» - на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с воспитанниками и их родителями, сложно взаимодействует с администрацией. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые

подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.

Взаимодействие *«педагог-новатор – консервативный педагог»*, при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в детском саду, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника.

Форма наставничества *«Руководитель образовательной организации – педагог»* предусматривает, что руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества (при участии куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию системы наставничества педагогических работников в ДОО.



Форма наставничества *«работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»* (обучающиеся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»)

В форме наставничества *«работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»* речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического вуза или организации СПО,

который проходит педагогическую практику в образовательной организации или трудоустроился в ней. Нередки случаи, когда на практику приходит студент – выпускник данной организации с намерением вернуться в нее уже в качестве дипломированного педагога. В данной ситуации у работодателя появляется возможность осуществления наставничества в отношении будущего коллеги. Для этого необходимо совместно с педагогическим вузом или организацией СПО (руководством и руководителем практики) разработать индивидуальную программу прохождения практики студента, в которой будут учтены следующие моменты.

- Студент параллельно с теоретической частью преподавания предмета в вузе/колледже постигает на практике методику воспитания и образования детей в ДОО путем регулярной подготовки и проведения фрагментов ООД, который ведет опытный педагог и/или педагог-наставник, а также знакомится с нормативной правовой базой в сфере наставничества, с федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного образования, основной образовательной программой детского сада, содержанием, методикой и технологиями дошкольного образования в продуктивно-деятельностной форме.

- Студент участвует в подготовке и проведении различных мероприятий воспитательной деятельности под руководством опытного воспитателя, знакомится с содержанием, методикой и технологиями проведения родительских собраний, экскурсий, прочих мероприятий, а также составлением связанных с этой деятельностью необходимых методических документов (планы воспитательной деятельности, конспекты, методические разработки и т.д.).

- Студент осваивает практическую часть предметов общепедагогического цикла (общая и возрастная педагогика, психология, методика воспитания ит.д.) в форме проектов, исследований, написания курсовых и контрольных работ, поиска и обработки статистических, аналитических, диагностических и прочих данных на материалах ДОО, в которой он проходит педагогическую практику.

- Наставник создает условия для ознакомления студента с цифровой образовательной средой; представляет возможность применить свой педагогический потенциал при поддержке наставника в инновационных образовательных пространствах.

Такой подход позволит студенту на практике ознакомиться с основными тенденциями развития российского образования, направлениями работы детского сада, вступая в тесные контакты с работодателем в целом, во взаимодействие со многими членами педагогического коллектива (с административными работниками, воспитателями, с воспитанниками ДОО и их родителями). Будет способствовать укреплению связей между педагогическим вузом/колледжем и образовательной организацией дошкольного образования. Он сделает педагогическую практику более ориентированной на нужды работодателя, оптимизирует сроки наставничества путем перенесения части наставнической работы с последипломного на преддипломный период становления молодого педагога. Этот подход также усилит мотивацию студента на самоопределение в педагогической профессии, желание после окончания вуза/колледжа прийти работать в данную образовательную организацию, ускорит в дальнейшем процесс профессиональной адаптации.

Любая из форм наставничества в детском саду может быть реализована в виде наставничества в группе, ситуативного наставничества, виртуального (дистанционного) наставничества, краткосрочного или целеполагающего наставничества, реверсивного наставничества и других видов, а так же сочетания их. (Краткая характеристика видов см. Приложение 1)

Подбор и формирование пар «наставник – наставляемый»

Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации. Запрос

на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

Наставников выбирают из числа:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования воспитанников вне зависимости от контингента детей;

- педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ;

- педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

- методически ориентированных педагогов или методистов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;

- педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

Требования к компетенциям наставника

Компетенции наставника являются отражением тех функций и обязанностей, которые на него возлагаются на добровольной основе, с его письменного согласия. Среди этих компетенций можно выделить следующие:

- знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;

- уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); знакомить молодого (начинающего) педагога с детским садом;

- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;

- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, воспитанникам и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом воспитательно-образовательного процесса в режимных моментах, проведении ООД и досуговых мероприятий;

- оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения организованной образовательной деятельности с воспитанниками, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе и др.

У наставника, помимо соответствующих обязанностей, имеются и соответствующие права:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением (применением) системы наставничества в ДОО, в том числе с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;

- принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы наставничества;

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

- обращаться к руководителю образовательной организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

Наставляемые формируются из числа:

- молодых/начинающих педагогов;

- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;

- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (воспитательная деятельность, работа с родителями и пр.);

- педагогов, желающих овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;

- педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;

- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;

- стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

Права наставляемого:

- пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы наставничества;
- выходить с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программ наставничества в образовательной организации.

Основные подходы к организации взаимодействия пары «наставник – наставляемый» сводятся к неким правилам-договоренностям, которые принимаются обеими сторонами. Они обговариваются в самом начале реализации наставнической программы. Эти правила можно сформулировать следующим образом:

- наставнические отношения формируются на условиях добровольности, взаимного согласия и доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- формированию наставнических пар/групп предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования (анкета по изучению уровня удовлетворенности преподавателей профессиональной деятельностью);
- наставник является авторитетным лицом для наставляемого, обладает достаточным профессиональным мастерством и компетенциями, педагогическим опытом и личностными характеристиками для удовлетворения профессионального запроса наставляемого;
- наставник помогает наставляемому определить векторы профессионального и личностного развития и роста, нарисовать образ желаемого будущего в профессии для наставляемого;
- наставник ориентируется на достижение наставляемым поставленной конкретной цели (профессионального запроса), но также по обоюдному согласию ориентируется на долгосрочную перспективу взаимодействия;
- наставник предлагает свою помощь в достижении целей, указывает на риски и противоречия;
- наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, стимулирует развитие у наставляемого инициативы и социальной, профессиональной активности;
- наставник старается оказывать личностную и психологическую поддержку, мотивирует наставляемого на достижение успеха;
- наставник соблюдает этические принципы взаимодействия и общения, обоюдные договоренности и конфиденциальность (не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый), не выходит за допустимые рамки субординации;
- наставник и наставляемый стремятся использовать современные формы и технологии наставничества (в том числе дистанционные), совершенствуют свои компетенции в области информационно-коммуникативных технологий.

Основной этап реализации Программы наставничества является этапом, включающим процесс повышения профессиональной компетентности молодого педагога и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств.



1. Адаптация молодого педагога (первый – третий месяц).

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Цель - ознакомить молодого педагога с деятельностью ДОО и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Наставник совместно с молодым педагогом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации наставляемого (на 3 месяца – с августа по октябрь).

Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы молодого педагога.

Работа с молодым педагогом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;

- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;

- составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

Общая часть предполагает введение в должность – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе. Беседа может проводиться по следующим вопросам:

- история учреждения и его развитие;
- администрация (должность, Ф.И.О., телефон);
- наиболее важные документы учреждения, например миссия, Устав, Программа развития, годовой план, ООП ДОО и т.д.;
- политика в области работы с родителями;
- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;
- техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Затем наставник представляет молодого педагога коллегам и знакомит его с учреждением.

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму.

Вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности:

- ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в детском саду;
- ознакомить с организационной структурой ДОО;

- провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
- ознакомить с требованиями к внешнему виду;
- ознакомить порядком открывания и закрывания группы;
- предоставить информацию личного плана: местонахождение пищеблока, туалета, и т.д.;
- предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой и вновь прибывший педагог будет работать;
- объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и социально-психологическая системы учреждения.

Существующие правила и процедуры:

- ознакомить с требованиями и стандартами образования;
- ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
- ознакомить с контактными лицами вне учреждения;
- ознакомить с группой, прогулочным участком музыкальным залом и т.п., объяснить особенности использования ТСО.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется куратором.

На процедуру оценки, предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым педагогом;
- Отзыв наставника о результатах адаптации молодого педагога;
- Индивидуальный план адаптации молодого педагога;

Куратор вместе с наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого педагога и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

Результаты оценки адаптации молодого педагога оформляются в виде заключения об адаптации молодого педагога. В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой педагог.

Собеседование с молодым педагогом по результатам оценки куратор, в ходе которого:

- сообщает молодому педагогу результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого педагога;
- согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого педагога;
- при необходимости вносит изменения в процесс кураторства.
- знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого педагога.

Стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности). Профессиональное развитие молодого специалиста (четвертый-десятый месяц).

Цель – проанализировать компетенцию молодого педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения ООД по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого педагога.

Важный момент – планирование посещения занятий молодого педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени. Практика показывает, что необходимо посетить 10-15 занятий молодого педагога, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

По результатам выполнения молодым педагогом индивидуального плана адаптации наставник совместно с молодым педагогом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития, до конца второго этапа работы молодого педагога.

Мероприятия по развитию молодого педагога проводятся с ноября по май.

Работа с молодым педагогом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- самообучение;
- наставничество;
- участие в конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных в ДОО.

Оценка профессионального развития молодого педагога проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа.

Организация работ по оценке профессионального развития молодого педагога осуществляется куратором.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Отзыв наставника о результатах профессионального развития молодого педагога;
- Индивидуальный план профессионального развития молодого педагога (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом);
- Проект индивидуального плана развития потенциала молодого педагога.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого педагога.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой педагог.

Собеседование с молодым педагогом по результатам оценки проводит куратор, в ходе которого:

- сообщает молодому педагогу результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого педагога.
- знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты после проведения собеседования помещаются в дело молодого педагога.

Преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности). Развитие потенциала молодого специалиста (одиннадцатый-двенадцатый месяц).

Цель – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого педагога проводятся на протяжении третьего подэтапа работы в ДОО и могут быть продолжены по желанию всех сторон.

Наставник совместно с молодым педагогом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого педагога может быть откорректирован по инициативе наставника или самого наставляемого.

Работа с молодым педагогом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в конкурсах
- участие в мероприятиях, организованных ДОО

Оценка развития потенциала молодого педагога проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ по оценке развития потенциала молодого педагога осуществляется куратором. На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Индивидуальный план развития потенциала молодого педагога (с отметкой о выполнении);
- Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого педагога

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой педагог. Собеседование с молодым педагогом по результатам оценки проводит куратор, руководитель ДОО, в ходе которого:

- сообщает молодому педагогу результаты оценки;
- обсуждает возможные перспективы развития молодого педагога.
- знакомит с заключением о развитии потенциала.
- Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого педагога.

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней сдает куратору следующие документы:

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

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается эффективной, если:

- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации педагогической деятельности;
- проведение всех режимных моментов, ООД, самостоятельной деятельности и т.п. стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели мониторинга качества усвояемости ООП у большинства детей находятся на среднем уровне;
- педагог продолжает свою профессиональную деятельность.

Заключительный этап реализации Программы наставничества характеризуется завершением персонализированной программы наставничества педагогов и оценкой результативности и эффективности ее реализации. Данный этап заключается в мониторинге и оценке качества реализации программы, а также определения дальнейших перспектив развития молодого специалиста.

Условия завершения персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной план-программы наставничества педагога;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений. Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

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

Организация систематического мониторинга результативности Программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации и результативности Программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации и результативности Программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества. (Приложение 2.)

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой Программы наставничества.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации Программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

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

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества; развитие навыков и уровня вовлеченности воспитанников в образовательную деятельность; качество изменений в освоении воспитанниками образовательной программы; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программы наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении воспитанниками образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник - наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;

- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой Программы;

- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой Программы.

Ожидаемые результаты реализации наставничества:

1. для молодого специалиста:

- познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.

- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).

- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

- рост профессиональной и методической компетенции молодого педагога, повышение уровня готовности к педагогической деятельности.

- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста.

2. для наставника:

- эффективный способ самореализации;

- повышение квалификации;

- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

3. для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;

- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

Литература:

1. Адаптация персонала в образовательном учреждении. URL: <http://www.menobr.ru/materials/370/4712/#q1> (дата обращения: 28.08.2022)

2. Антропов В.А. Теоретико-методологические основы работы с молодыми специалистами // Вестник Уральского государственного технического университета. Екатеринбург: УПИ, 2010. № 6. С. 142-151.

3. Крылов А.В. Молодой специалист в образовании // Педагогическая диагностика. 2013. №4. С. 112-120.

4. Методическая поддержка молодых специалистов в условиях реализации ФГОС начального образования. URL: <http://www.menobr.ru/materials/46/54099/> (дата обращения: 19.08.2022)

5. Пискарева Ю.В. Соционика в адаптации персонала // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. 2009. № 12. С. 8-11.

6. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования». URL: http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2013/11/PR_1155.pdf (дата обращения 29.08.2022).

7. Социальная работа с молодыми специалистами: положения, памятки, тесты. URL: <http://lib.znate.ru/docs/index-225749.html> (дата обращения: 04.09.2022)

8. Шлаина В.М. Молодые специалисты: трудности адаптации после вуза // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. 2009. № 7. С. 22-23.

9. Цыпин П.Е. Особенности адаптации и наставничества с позиции соционики // Менеджмент и кадры. 2011. № 3. С. 8-11

Приложение 1. **Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации**

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом.

Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Приложение 2. Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

– *реакция наставляемого*, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;

– *изменения в знаниях* и их оценки;

– *изменение поведения* и способа действий в проблемных ситуациях;

– *общая оценка результатов* для образовательной организации:

1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является *анкетирование*. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

– сроки и условия обучения;

– способы организации наставничества, информированность о содержании работы;

– квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

– качество наставничества;

– причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;

– пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

2) Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – *тестирование*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации персонализированных программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3) Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано *наблюдение* со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться *анкеты, опросники, непосредственное невключенное наблюдение*.

4) Оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.

Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель удобной для использования в любых образовательных организациях.

ПЛАН -ПРОГРАММА

**профессионального становления молодого педагога первого года
работы в должности «воспитатель ДОО»**

Петровой А.А.

(Ф.И.О. педагога)

на 20../20 ...учебный год

Иванова А.А.

педагог-наставник _____

(Ф.И.О. педагога)

ПРИНЯТО
педагогическим советом СП
детского сада «Журавленок»
Протокол от _____ № 5

П. Новосемейкино

20... год

Цель: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОО с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОО кадрового ядра.

Задачи:

- обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО;
- оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- создание условий для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- привитие интереса к педагогической деятельности.

Дата проведения	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат
сентябрь	Изучение нормативно-правовой базы	Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, Конвенции ООН о правах ребенка	Выработка рекомендаций по планированию деятельности: по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей	Изучение методических рекомендации об особенностях воспитательной работы с детьми младшего дошкольного возраста. Подготовка к составлению плана самообразования
	Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Изучение ООП, АООП, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога		
	Корректировка методической темы самообразования	Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год		
октябрь	Помощь в составлении календарного и карточного планирования	Структура календарного планирования Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно – образовательного процесса	Просветительское занятие	Создание накопительной папки практических материалов по теме
	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Педагогическое самообразование		
ноябрь	Инструктаж по организации работы с родителями и ведение	Посещение педагогического совета по теме. Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций

	документации.			
	Имидж педагога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения		
	Открытые просмотры образовательной деятельности педагогов-наставников	Методика проведения образовательной деятельности		
	Самоанализ ОД	Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии		
декабрь	Как провести эффективно утренник. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями	Обмен опытом	Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений
февраль	Открытые просмотры молодого специалиста у	Методика проведения образовательной деятельности	Интерактивные уроки	Составление анализа, самоанализа ОД
март	Портфолио достижений педагога	Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио		
апрель	Система мониторинга в ДОУ	Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития)	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций
май	Самообразование воспитателя	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию		
	Итоги первого года наставничества	Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества		

ПЛАН -ПРОГРАММА

**профессионального становления молодого педагога второго года
работы в должности «воспитатель ДОО»**

Петровой А.А.

(Ф.И.О. педагога)

на 20../20 ...учебный год

Иванова А.А.

педагог-наставник _____

(Ф.И.О. педагога)

ПРИНЯТО
педагогическим советом СП
детского сада «Журавленок»
Протокол от _____ № 5

п. Новосемейкино

20... год

Цель: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОО с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОО кадрового ядра.

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний на СЗД;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года» в номинации «Педагогический дебют»;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

<i>Дата проведения</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Результат</i>
В течение периода наставничества	Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности
	Выбор темы самообразования, составление портфолио, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио
	Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Создание развивающей предметно-пространственной среды	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Подготовка к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки профессиональной деятельности	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Подготовка к участию в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года России – 2018» в номинации «Педагогический дебют»;	Консультирование, тренинг	Выработка рекомендаций
На конец второго года наставничества	Подготовка к летней оздоровительной компании: ведение документации в летний период; оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы
	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОО»

ПЛАН - ПРОГРАММА

профессионального становления молодого педагога третьего года
работы в должности «воспитатель ДОО»

Петровой А.А.

(Ф.И.О. педагога)

на 20../20 ... учебный год

Иванова А.А.

педагог-наставник _____

(Ф.И.О. педагога)

ПРИНЯТО

педагогическим советом СП
детского сада «Журавленок»

Протокол от _____ № 5

П. Новосемейкино

20... год

Цель: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесного вовлечения молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОО с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОО кадрового ядра.

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний на СЗД;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года» в номинации «Педагогический дебют»;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

<i>Дата проведения</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Результат</i>
В течение периода наставничества	Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности
	Корректировка темы самообразования, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио
	Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Создание предметно-пространственной развивающей среды на будущий учебный год	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Подготовка к прохождению аттестации на соответствие I кв. категории	Консультирование	Выработка рекомендаций
На конец второго года наставничества	Подготовка к летне-оздоровительной компании: – ведение документации в летний период; – оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы
	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОО»

Приложение 4. Анкета для наставника.

Приложение № ____

к Положению о наставничестве, утвержденному _____ 20____ г.

Анкета для наставника

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен стажер. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами со стажером, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям стажер?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, стажер готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для стажера при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

Анкета для стажера

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников.

Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались.

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю.

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов.

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда.

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет.

Приложение 6. Тест для наставника на определение эффективности его работы

ТЕСТ ДЛЯ ОПЫТНОГО ВОСПИТАТЕЛЯ НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО РАБОТЫ (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Отметьте, какие из пословиц русского народа, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности:

1. **Воспитатель детского сада - это:**

- А. Добрая лошадка все свезет.
- В. Без матки пчелки - пропащие детки.
- С. Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.

2. **Педагогический коллектив - это:**

- А. В мире, что в море.
- В. У одной овечки да семь пастухов.
- С. Склеенная посуда два века живет.

3. **Обучать детей - значит:**

- А. Что посеешь - то и пожнешь.
- В. Была бы нитка, дойдем и до клубка.
- С. В дорогу идти - пятеры лапти сплести.

4. **Воспитывать детей — значит:**

- А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет.
- В. Перемелется - все мука будет.
- С. Наказом воевода крепок.

5. **Развивать детей - значит:**

- А. Сей день не без завтра.
- В. Высоко летаешь, да низко садишься.
- С. Палка о двух концах.

6. **Работа с родителями - это:**

- А. Бумага не купленная, письмо домашнее.
- В. В добрый час молвить, в худой промолчать.
- С. По способу пешего хождения.

Ключ к тесту:

Если у Вас преобладают ответы:

«А» - Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской функций воспитателя. Следовательно, можно говорить о том, что Вы уже обладаете собственным, индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности. Преимущество Вашей работы в качестве наставника заключается в том, что Вы ориентированы на когнитивную практику работы с молодыми специалистами, т. е. способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание дидактического, "поучающего" стиля взаимодействия. Постарайтесь быть демократичнее!

«В» - у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удастся реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы ориентированы на эмотивную и креативную практику работы с ними, т. е. способны оказать психологическую поддержку и продемонстрировать весь педагогический потенциал Вашего подопечного. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократического и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному может понадобиться и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

«С» - приоритетным направлением Вашей деятельности в ДОО являются управленческая и социально-педагогическая. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы можете научить их усматривать педагогическую проблему в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1-2 ключевые составляющие проблемы), а также объединять свои усилия с другими специалистами ДОУ и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса. Отрицательным моментом.

ТЕСТ ДЛЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЕГО ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ

(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

1. Поступление на работу в детский сад:

- А. Не ищи зайца в бору - на опушке сидит.
- В. Ехал к вам, да заехал к нам.
- С. Попался, как ворона в суп.

2. Посвящение в должность воспитателя:

- А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют.
- В. Летать летаю, а сесть не дают.
- С. Напишешь пером, что не вывезешь волом.

3. Первый самостоятельный опыт:

- А. Прежде веку не помрешь.
- В. Его пошли, да сам за ним иди.
- С. Как ступил, так и по уши в воду.

4. Отношение к наставничеству:

- А. Наука учит только умного.
- В. Болящий ожидает здравия даже до смерти.
- С. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.

5. Проведение занятий с детьми:

- А. Не бьет стрела татарина.
- В. Учи других - и сам поймешь.
- С. Ехала кума неведомо куда.

6. Проведение режимных моментов:

- А. День в день, топор в день.
- В. Жив, жив Курилка.
- С. Что ни хватъ, то ерш, да еж.

7. Родительские собрания:

- А. Не трудно сделать, да трудно задумать.
- В. Первый блин комом.
- С. Жаловался всем, да никто не слушает.

8. Участие в педагогических советах в ДООУ:

- А. Живет и эта песня для почину.
- В. Стрелял в воробья, да попал в журавля
- С. Фасон дороже приклада.

9. Конец учебного года:

- А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.
- В. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.
- С. Вечер плач, а заутре радость.

Ключ к тесту:

Если у Вас преобладают ответы:

«А» - у Вас сформированы устойчивые представления о себе как "идеальном педагоге" (каким бы Вы хотели стать), "потенциальном педагоге" (каким бы Вы могли стать) и "реальном педагоге" (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам уже учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности.

«В» - у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и потенциальном педагоге. Вы привыкли учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны - и, увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности.

«С» - у Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной деятельности. Это приводит к неуверенности в своих силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется!

Стрессоустойчивость:

- для ответов типа «А» - нормальная.
- для ответов типа «Б» - неустойчивая.
- для ответов типа «В» - свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии.

Приложение 8. Изучение профессиональной деятельности молодого специалиста (банки анкет)

Анкета изучения затруднений начинающего педагога

1. Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, которые необходимо учитывать при организации воспитательно-образовательной работы в условиях дошкольной образовательной организации:

- а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
- б) есть пробелы в знаниях;
- в) знаю.

2. Владение методами педагогической диагностики:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

3. Умение планировать воспитательно-образовательную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

4. Умение выбрать форму организации непрерывной образовательной деятельности с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

5. Обеспечение практической направленности воспитательно-образовательного процесса (применение полученных знаний и умений):

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

6. Знание и применение различных методов, технологий обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста:

- а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
- б) есть пробелы в знаниях;
- в) знаю и свободно применяю.

7. Использование здоровьесберегающих технологий:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

8. Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
9. Оказание дифференцированной помощи детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
10. Умение планировать индивидуальную работу с детьми:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
11. Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
12. Умение анализировать результаты, полученные в процессе непрерывной образовательной деятельности с детьми:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
13. Умение активно взаимодействовать с коллегами:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
14. Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.

**Анкета по выявлению уровня адаптации молодых педагогов
к профессиональной деятельности**

1. С каким настроением вы идете на работу чаще всего? Почему?

- хорошим, потому что _____ ;
- доброжелательным, потому что _____ ;
- удовлетворительным, потому что _____ ;
- плохим, потому что _____ ;
- безразличным, потому что _____ .

2. Комфортно ли вы чувствуете себя на рабочем месте? _____

3. Какие условия созданы в дошкольном образовательном учреждении, для того чтобы вы чувствовали себя на работе комфортно?

- выделена рабочая зона;
- оказывается своевременное методическое информирование;
- удобное время работы методического кабинета;
- оказание помощи со стороны опытных педагогов;
- гибкий режим работы;
- четкое определение круга полномочий, должностных обязанностей;
- доброжелательная атмосфера в коллективе;
- другое _____ .

4. С какими трудностями вы встретились в первый год своей работы? _____

5. Как складываются ваши отношения с коллективом?

- коллеги приняли доброжелательно;
- оказывают моральную поддержку;
- удалось найти общий язык с коллективом;
- коллеги оказывают практическую помощь;
- приглашают на просмотры непосредственно образовательной деятельности;
- помогают решать педагогические задачи;
- рекомендуют методы и приемы работы с детьми;
- коллеги с первого дня не обращают внимания;
- открыто демонстрируют нежелание помогать;
- нет взаимопонимания с коллегами;
- свободно делюсь опытом работы с коллегами;
- коллеги обращаются за практическими советами;
- я не нуждаюсь в помощи коллег.

6. Как складывается ваше общение с воспитанниками?

- дети настроены положительно;
- не воспринимают всерьез;
- с трудом получается настроить их на общение;
- не испытываю трудностей в общении и работе с детьми.

7. Как складывается ваше общение с родителями воспитанников?

- испытываю трудности в общении с родителями воспитанников;
- не испытываю трудностей в общении с родителями воспитанников.

8. В каком направлении профессиональной деятельности вы испытываете затруднения?

- в изучении возможностей, потребностей, интересов субъектов образовательного процесса;
- проектировании и организации условий для развития детей и повышения информированности родителей о деятельности группы;
- организации образовательного пространства для детей и родителей;
- организации процесса самообразования;
- другое _____

9. На ваш взгляд, вы готовы к профессиональной деятельности? Почему? _____

10. Оцените уровень вашей подготовки к профессиональной деятельности по 5-балльной системе:

Анкета для педагогов

"Самоанализ успешности воспитательно-образовательной работы"

1. Что, на ваш взгляд, вам особенно удастся в организации непосредственно образовательной деятельности с детьми? _____
2. Какие структурные элементы непосредственно образовательной деятельности с детьми не всегда удаются? _____
3. Готовы ли вы провести открытый показ образовательной деятельности для коллег?

4. В ходе открытого показа образовательной деятельности вы сможете показать:
 - интересные педагогические находки;
 - новые методики, не используемые в данной дошкольной образовательной организации;
 - новые приемы и формы работы с детьми.
5. Сколько времени вам необходимо на подготовку к образовательной деятельности с детьми?
(2 ч – отлично; 1,5 ч – хорошо; 1 ч – нормально; 0,5 ч – допустимо)
 - 2 ч;
 - 1,5 ч;
 - 1 ч;
 - 0,5 ч.
6. Поставьте оценку успешности (от 1 до 5) следующим этапам и элементам организованной вами образовательной деятельности с детьми:
 - организационные моменты;
 - психологический настрой детей на образовательную деятельность;
 - формы проведения опроса;
 - объяснение нового материала и умение активизировать познавательную и творческую деятельность воспитанников;
 - закрепление изученного материала.
7. По каким разделам основной образовательной программы дошкольного образования вы могли бы помочь своим коллегам?
8. Нуждаетесь ли вы в методической поддержке?
9. Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь вам в преодолении трудностей в профессиональной деятельности?
 - педагог-наставник;
 - старший воспитатель;
 - педагог-психолог.

Приложение 9. Примерная форма журнала наставника.

Журнал наставника

(примерная форма)

Ф. И. О. наставника _____

Ф. И. О. наставляемого _____

Форма наставничества _____

Направление _____

Дата встречи	Формат (очно/дистанционно) Форма встречи (индивидуальная/ групповая; диалог/обсуждение, практическая работа)	Цель (тема встречи)	Содержание	Результат	Подпись

Приложение 10. Примерный индивидуальный план наставничества.

Индивидуальный план работы наставника

Общие сведения о наставнике		
1.	ФИО наставника	
2.	Организация	
3.	Должность	
4.	Стаж	
5.	Квалификационная категория	
6.	Награды, звания	
7.	Форма наставничества	
8.	Сроки наставничества	
Общие сведения о стажёре		
1.	ФИО стажёра	
2.	Организация	
3.	Должность	
4.	Стаж	
5.	Квалификационная категория	
6.	Награды, звания	
7.	Профессиональные дефициты	
8.	Профессиональные затруднения	
Цели и задачи наставничества		
1.	Цель наставничества	
2.	Задачи наставничества	
3.	Ожидаемые (планируемые) результаты	
Пути и способы достижения цели и результатов наставничества		
4.	Основные формы и способы (меры) по достижению целей и задач	
5.	Методические материалы, необходимые для достижения целей и задач	
6.	Формы демонстрации достижения результатов	

Возможные способы и формы работы:

Диагностика, проектирование, конструирование, моделирование, педагогический анализ, педагогическое наблюдение, разработка и описание, открытые мероприятия, обучающие семинары, КПК, изучение, ознакомление,

Возможные методические материалы:

Инструкция, памятка, разработка, сценарий, пособие, рекомендации, материалы.

Возможные формы демонстрации достижения результата:

Экспертное заключение, рецензия, карта-оценки, чек-лист, анкеты, опросники, тесты, мастер-класс, открытое мероприятие (урок, занятие и т.д.), удостоверения, сертификаты, дипломы, грамоты,

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого (стажера)

(составляется и заполняется педагогом наставником)

Ф.И.О. сотрудника (стажера)

Должность:

Наставник

План работы на период с « » 20 года по « » 20 год

Подведение итогов по данному плану « » 20 год.

Направление деятельности	Мероприятие	Сроки	Участники	Результат	Форма контроля	Отметка о выполнении

Ознакомлен(а)

(подпись стажера)

Дата

Комментарии наставника о результатах выполнения данного плана, итогах прохождения наставничества:

Подпись наставника

Возможные направления деятельности

Диагностика профессиональных затруднений, профессиональных дефицитов.

Разработка и внедрение модели

Анализ и описание собственного опыта.

Подготовка к участию в конкурсных мероприятиях.

Овладение новой методикой, технологией.

Самообразование по теме ...

Демонстрация успешной педагогической практики.

Профессиональные пробы стажёра.

Организация мониторинга и рефлексии.

Курсы повышения квалификации

Разработка и оформление методических продуктов.

Разработка и оформление программы ...

Разработка и оформление дидактических материалов

Подготовка материалов (конкурсных)

Публикации в педагогических изданиях.

Научно-исследовательская деятельность.

Приложение 11. **Примерная форма отчета по наставничеству**
Отчет об итогах наставничества

Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Структурное подразделение _____

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	
Взаимоотношения с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод

Рекомендации

Наставник _____
(должность, подпись, ФИО наставника)

« _____ » _____ 20 ____ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен _____
(подпись молодого специалиста)

Приложение 12. Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций) молодого специалиста.

Для оценки уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций) молодого специалиста в процессе взаимодействия с наставником в дошкольном образовательном учреждении разработана адаптированная диагностическая карта Н.В. Микляевой, Ю.В. Микляевой.

Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций) используется и как анкета самооценки, которая выявляет умения молодого педагога самостоятельно оценить уровень сформированности своих профессиональных умений (компетенций).

Результаты оценки и самооценки молодого педагога определяют пути совершенствования, направления развития, профессионального роста молодого специалиста в процессе профессиональной деятельности и позволяют оценить уровень эффективности взаимодействия с наставником в процессе профессиональной адаптации.

В процессе реализации системы наставничества в дошкольном образовательном учреждении создаются условия для успешной адаптации, профессионального роста молодых педагогов, позволяющие выявлять и своевременно устранять возникающие профессиональные затруднения. Выбранные направления работы наставника с молодым специалистом позволяют обеспечивать на достаточном уровне формирование и повышение профессиональной компетентности молодых специалистов и развивать их творческий потенциал.

Баллом 4 оценивается высокий уровень развития умения.

Баллом 3 – средний уровень.

Баллом 2 – развитие ниже среднего уровня.

Баллом 1 – уровень развития умений совсем не проявляется.

№	Прогностические умения	Оценка			
		4	3	2	1
1.	Молодой специалист осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП				
2.	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно - образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, обозначенными в ООП				
3.	Умеет отбирать в соответствии с условиями деятельности и способов их объединения в процессе непосредственно образовательной, совместной и самостоятельной деятельности наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП				
4.	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду соответственно интересам и возрасту воспитанников				
5.	Умеет планировать деятельность воспитанников как в непосредственно образовательной деятельности, так и вне ее, не нарушая свободы выбора ребенка				
	Организаторские и коммуникативные умения	Оценка			
1.	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана, связанного с усвоением содержания ООП				
2.	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия на обеспечение эффективных условий развития, воспитания и обучения детей				
3.	Умеет развивать познавательную активность и способности воспитанников в процессе усвоения ООП				

4.	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность в процессе непосредственно образовательной деятельности и вне ее, формировать мотивацию воспитанников к общению с педагогом и сверстниками				
5.	Может устанавливать конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, обозначенными в ООП				
6.	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества независимо от его успехов в процессе реализации ООП				
7.	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним				
	Аналитические умения	Оценка			
	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями, а также с целями и задачами развития, воспитания и обучения, обозначенными в ООП				
	Умеет комплексно анализировать деятельность воспитанников и процесс ее формирования, развития психологических новообразований, интегративных качеств личности, способностей, умений и навыков				
	Умеет анализировать процесс формирования коллектива воспитанников и уровень их психолого-педагогической подготовленности к общению в условиях школы				
	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами				