Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеобразовательного вида с приоритетным направлением познавательно-речевого развития воспитанников «Сказка» х.Степановский

Оренбургского района Оренбургской области

**Методические рекомендации**

**«Наставничество в дошкольном рбразовательном учреждении»**

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  | Содержание  | Стр.  |
|   | Актуальность  | 4  |
| 1.  | Цель и задачи  | 5 |
| 2.  | Организационные основы наставничества | 6 |
| 3. | Права и обязанности наставника и молодого специалиста | 7 |
| 4. | Содержание работы с молодым специалистом | 10 |
| 5.  | Контроль за реализацией наставничества  | 14  |
| 6.  | Анализ достигнутых результатов  | 15  |
| 7. | Заключение | 15 |
| 8.  | Памятка наставника и молодого педагога | 16 |
| 9. | Глосса | 17 |
| 10. | Приложения  | 19 |
| 11. | Список литературы | 29 |

**АКТУАЛЬНОСТЬ**

Одной из задач государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», это развитие системы кадрового обеспечения сферы образования, позволяющей каждому педагогу повышать уровень профессионального мастерства на протяжении всей профессиональной деятельности. Особенно остро стоит вопрос о высококвалифицированных, компетентных кадрах, владеющих инновационными педагогическими технологиями, способных гибко адаптироваться к изменяющимся условиям перед современным детский садом. Огромный потенциал в процессе формирования профессиональных компетенций имеет система наставничества. Наставничество – система, позволяющая соединять профессиональное развитие педагогов с развитием его личностных качеств необходимых для осуществления образовательной деятельности. Наставничество – средство повышения квалификации на рабочем месте педагога. Где наставником может стать каждый педагог в ДОУ для каждого педагога!

В настоящее время очень много говорят о теме наставничества, эта тема отражена в муниципальных и федеральных проектах, поэтому можно с уверенностью сказать, что наставничество сейчас не только осознанная необходимость в образовании, но и популярный тренд. Когда-то наставничество было доброй традицией в любом образовательном учреждении и не только. Люди со стажем брали шефство над «новоиспеченными» кадрами, помогая им начинать и выстраивать свою педагогическую деятельность. Различие между той (прошлой) и этой системой наставничества в том, что сейчас в системе образования происходящие изменения носят реактивный характер, метаморфозы в организации и содержании образовательного процесса требуют от сегодняшнего современного педагога незамедлительной реакции. Это касается не только молодых специалистов, но и педагоговстажистов, проработавших не одно десятилетие. Им особенно трудно приходится адаптироваться к новым подходам, технологиям, и они также нуждаются в поддержке. Поэтому вопрос наставничества, для нашего учреждения, сейчас стоит наиболее остро. Наставничество – тот самый инструмент, эффективный метод решения этого вопроса. Инструмент, который является кадровой технологией и позволяет облегчить адаптационный период педагога, осуществить непрерывное профессиональное развитие всех нуждающихся в этом педагогов, и что особенно важно позволяет подготовить будущих молодых специалистов для трудовой деятельности.

**ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ**

 **Цель:** оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении.

**Задачи:**

1. Привить начинающим педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в дошкольном образовательном учреждении.
2. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3. Способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в дошкольном образовательном учреждении.

**Основные принципы работы с молодыми специалистами:**

* принцип уважения и доверия человека
* принцип непрерывности
* принцип сотрудничества
* принцип индивидуализации
* принцип открытости
* принцип компетентности
* принцип соблюдения норм профессиональной этики

Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.

**Планируемые результаты:**

Молодой специалист:

- будет самостоятельно разрабатывать и проводить занятия, организовывать без затруднений образовательную деятельность, осуществляемую в режимных моментах;

- самостоятельно разрабатывать и проводить родительские собрания;

- устанавливать взаимоотношения с коллегами, родителями, детьми на основе сотрудничества и взаимопонимания;

- принимать участие в мероприятиях различного уровня;

- развивать свои профессиональные умения и навыки;

- аттестуется на соответствие занимаемой должности, а далее на первую квалификационную категорию, не ранее чем через 2 года.

#

# ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Одной из важнейших задач администрации и коллектива образовательной организации является создание условий для профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде.

В процессе становления молодой педагог проходит **несколько этапов:**

* адаптацию - освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности;
* стабилизация - приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности;
* преобразование - достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности.

 Решить эту проблему поможет создание системы работы в ДОУ по наставничеству над молодыми и начинающими педагогами.

 Наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж по специальности не более 5 лет, или осваивающими смежные виды педагогической деятельности.

 Наставничество организуется на основании приказа заведующего ДОУ. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

 .

 Заведующий ДОУ выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям: высокий уровень профессиональной подготовки; развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении; опыт воспитательной и методической работы; стабильные результаты в работе; богатый жизненный опыт; способность и готовность делиться профессиональным опытом; стаж педагогической деятельности не менее 5 лет. (приложение 1)

 Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

 Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим ДОУ.

 Назначение производится при обоюдном согласии наставника и начинающего специалиста, за которым он будет закреплен.

Замена наставника производится приказом заведующего ДОУ в случаях:

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

 Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающими педагогами ДОУ целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, участия начинающего педагога в конкурсных мероприятиях и мероприятиях по обобщению опыта.

**ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ**

**НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

**Педагог - наставник:**

1. содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
2. обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
3. координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
4. оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами основной образовательной программы дошкольного воспитания ДОУ;
5. передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
6. знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
7. консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.
8. **Обязанности наставника:**
* Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права педагогического работника ДОУ по занимаемой должности.
* Изучать: деловые и нравственные качества начинающего специалиста; отношение начинающего специалиста к проведению занятий, коллективу ДОУ, воспитанникам и их родителям; его увлечения, наклонности, круг досугового общения.
* Вводить в должность.
* Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым или начинающим специалистом занятий, других мероприятий.
* Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.
* Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.
* Развивать положительные качества начинающего специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в дошкольном образовательном учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.
* Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью начинающего специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.
* Подводить итоги профессиональной адаптации молодого или начинающего специалиста, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#  Права наставника

* Подключать с согласия заведующего ДОУ заместителя заведующего по ВМР или других сотрудников для дополнительного обучения начинающего специалиста.
* Требовать рабочие отчеты у начинающего специалиста как в устной, так и в письменной форме.

#  II. Обязанности молодого специалиста

* Изучать законы РФ, нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы ДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.
* Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.
* Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
* Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
* Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.
* Периодически отчитываться по своей работе перед наставником.

#  Права молодого специалиста

* Вносить на рассмотрение администрации ДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
* Защищать свою профессиональную честь и достоинство.
* Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
* Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.
* Повышать квалификацию удобным для себя способом.
* Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в т. ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.
* Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

 **Руководство работой наставника**

Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя заведующего по ВМР.

Заместитель заведующего по ВМР обязан:

* представить назначенного молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
* создать необходимые условия для наставничества;
* оказывать организационную, методическую помощь в развитии системы дошкольного наставничества;
* изучать, обобщать и распространять положительный опыт дошкольного наставничества;
* определять меры поощрения наставников.

Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет заместитель заведующего по ВМР.

**Документы, регламентирующие наставничество**

 К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

* Положение «О наставничестве»;
* приказ заведующего ДОУ об организации наставничества;
* планы работы по наставничеству;
* протоколы заседаний Совета педагогов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
* методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

 По окончании срока наставничества наставник в течение 10 дней должен сдать заместителю заведующего по воспитательной и методической работе следующие документы:

* отчет о проделанной работе;
* план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого или начинающего специалиста.

#

# СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

 Задача наставника – помочь молодому воспитателю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация детского сада должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог- наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, воспитанников, родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Наставнику следует:

1) обратить особое внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебно-воспитательного процесса;

- возможности использования в практической деятельности дидактических и технических средств обучения;

- требования к ведению дошкольной документации.

2) обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического освоения основ педагогической деятельности (проектирование, подготовка, проведение и самоанализ занятия; формы, методы и приемы обучения; психологические основы управления деятельностью воспитанников на занятии, создание благоприятного психологического климата на занятиях и др.);

- разработки программы творческого саморазвития;

- выбора приоритетной методической темы для самообразования;

- определение направлений повышения квалификации;

- применение ИКТ-технологий в образовательной практике;

- подготовки к предстоящей аттестации на квалификационную категорию.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителем заведующего по ВМР, педагогом - наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с входного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ педагогических ситуаций и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делая; делаю – обучаясь; формировать общественную активность молодых педагогов, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на занятиях, посещают занятия своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов.

Цели анкетирования:

- выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;

- проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как педагога, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению воспитателями -мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы с молодыми педагогами, как проведение аукциона педагогических идей. В процессе такого общения воспитатели отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных педагогов - наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если наставники подготовят им различные «памятки»:

- обязанности воспитателя;

- организация работы с воспитанниками;

- анализ и самоанализ занятия;

- как правильно организовать работу с родителями;

- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внегрупповых мероприятий и др.

Молодой педагог создает свое портфолио, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности. Учитывая возможности педагогического коллектива ДОУ и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение.

 Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции".

Поэтому наставничество в педагогическом коллективе выстроено **в три этапа:**

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

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

**3-й этап** – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Работа с молодыми педагогами строим с учетом основных аспектов:

Молодой специалист – ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.

**Индивидуальные планы профессионального становления** для каждого педагога учитывают:

* педагогическое самообразование и самовоспитание;
* участие в работе методического объединения;
* участие в жизни детского сада.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом следующих факторов:

* уровень базового образования;
* индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
* уровень профессиональных потребностей педагога.

**Основные направления работы:**

* уровень базового образования;
* психолого- педагогическая поддержка;
* выявление затруднений в работе;
* посещение открытых просмотров деятельности с детьми;
* мастер- классы по работе с родителями;
* практическая разработка занятий – обучение;
* семинары – практикумы;
* взаимопосещение занятий;
* обучение самоанализу;
* работа с документацией;
* планирование деятельности;
* контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста;
* работа по самообразованию;

**КОНТРОЛЬ ЗА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В целях оперативного реагирования на адаптации молодых специалистов в коллективе, происходящие в образовательном учреждении необходимо осуществлять систематический контроль по всем направлениям деятельности, который представлен следующим образом:

***Заведующий*** – общее руководство

***Заместитель заведующего по ВМР*** – педагогический мониторинг (отслеживание уровня обеспечения молодыми специалистами соответствия состояния и результатов образовательного процесса в соответствие с ФГОС дошкольного образования, СанПин, качество реализуемого наставничества и его выполнение, предметно-развивающая среда, уровень развития детей в разных видах деятельности, готовность к обучению в школе, уровня реализации планируемых мероприятий наставников, педагога- психолога по работе с молодыми специалистами)

***Старшая медсестра*** - отслеживание состояния здоровья воспитанников, физическое развитие, состояние основных функциональных систем, уровня проведения молодыми специалистами профилактических мероприятий.

***Педагог - психолог* –** система информационного сопровождения образовательного процесса, основанная на изучении когнитивной сферы и личностного развития детей.

Отслеживание реализации наставничества фиксируется в индивидуальных картах развития молодого специалиста.

Таким образом, для наставничества в ДОУ созданы все необходимые условия.

# АНАЛИЗ ДОСТИГНУТЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Достигнутые результаты работы представляются в анализе достижений молодых специалистов (портфолио, результативность участие в конкурсах молодых специалистов, результативность участия детей в конкурсных мероприятиях, отчеты молодых специалистов о результатах деятельности, отчеты наставников и др.), наставниками на Совете педагогов ДОУ. Здесь же представляется динамика результатов, отражѐнных справках контроля за деятельностью конкретных молодых воспитателей по следующим критериям: планирование работы, уровень ведения документации, уровень практических умений при проведении непосредственно образовательной деятельности, образовательной деятельности, осуществляемой в образовательном процессе, организация предметно- развивающей среды в группах, уровень освоения программного материала воспитанниками, уровень здоровья детей - индекс здоровья, уровень простудной заболеваемости, выраженный в количестве пропущенных дней детьми по болезни.

Далее молодые воспитатели представляют свои достижения в части участия в конкурсных мероприятиях различного уровня, участию в педагогических советах, семинарах, наличие публикаций, наличие результативного участия воспитанников в конкурсных мероприятиях. Далее на итоговом педагогическом совете представляются итоги реализации данного проекта.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

 Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Методическая разработка «Перспективы роста» направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности. Она  должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

**ПАМЯТКА НАСТАВНИКА:**

* Вместе с начинающим специалистом проанализировать программу воспитания его группы.
* Помочь составить календарный план, обратив внимание на подбор дидактического и иллюстративного материалов.
* Оказывать помощь в подготовке к занятиям.
* Посещать занятия молодого воспитателя с последующим анализом, приглашать его на свои занятия, совместно их обсуждать.
* Помогать в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
* Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
* Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Отмечать положительное в работе.
* Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

**ПАМЯТКА МОЛОДОМУ ПЕДАГОГУ**

Уважаемый молодой коллега! Ваша трудовая деятельность только начинается. Поэтому позвольте мне как воспитателю - наставнику поделиться опытом, накопленным за многие годы работы в детском саду воспитателем.

Любая деятельность начинается с планирования работы. Не забудьте, составляя план работы:

- сделать анализ работы за предыдущий год (если вы работаете в детском саду не первый год);

- написать характеристику группы;

- определить цель, поставить воспитательные задачи.

Постарайтесь спланировать экскурсии, развлечения, темы родительских собраний.

Подумайте над темой самообразования (или обобщения опыта работы), выберите удобную для вас форму самообразования.

Вы можете включить в план работы следующие разделы:

- занятия;

- участие в общедошкольных мероприятиях;

- дела группы;

- работа с родителями;

- индивидуальная работа с воспитанниками

Приготовьтесь к тому, что воспитатель ведет следующую документацию:

-рабочие тетради ;

- журнал посещаемости;

- план воспитательной работы ;

- личные дела воспитанников;

- психолого-педагогические карты изучения личности воспитанников (по необходимости);

- папки с разработками воспитательных мероприятий.

Составьте себе памятку:

- группа, закрепленная за вами;

- прикрепленный дошкольный участок;

- день выпуска общедошкольной или групповой газеты;

- - список многодетных и социально не защищенных семей;

- сведения об воспитанниках группы и и их родителях с указанием домашнего адреса, телефона;

- педсоветы в квартал 1 раз;

- расписание занятий группы;

- расписание по личной учебной нагрузке;

- состав родительского комитета (если е есть Попечительский совет, то указать представителя от группы);

- дни рождения воспитанников по месяцам;

- дела, которые требуют предварительной подготовки;

- акции, в которых могут принять участие родители.

**ГЛОССАРИЙ**

Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с молодыми педагогами, не имеющими опыта профессиональной педагогической деятельности.

Наставник – педагогический работник, имеющий опыт работы в образовательной организации, достигший значительных результатов в обучении, воспитании и развитии учащихся.

Молодой специалист – начинающий профессиональную деятельность педагог, как правило, получивший базовое педагогическое образование, приобретающий практический опыт под непосредственным руководством наставника по согласованному индивидуальному плану профессионального становления.

Дошкольное наставничество – систематическая индивидуальная работа опытного педагога детского сада (наставника) с молодым специалистом, направленная на развитие его профессиональных компетенций в области теории и методики проводимых занятий по воспитанию и развитию воспитанников, реализации программ внеурочной деятельности и др.

Правовая основа наставничества – настоящее Положение, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты Минобрнауки РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников, должностные обязанности педагогических работников.

Приложеие

АНКЕТА 1

КАРТА ДИАГНОСТИКИ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА (наставник)

*Диагностика включает в себя анализ профессионального уровня педагогов на основе:*

* собеседования с педагогами;
* ознакомления с диагностическими картами по результатам педагогической диаг­ностики;
* анализа процесса осуществления педагогами организованной образовательной деятельности (далее — ООД);
* анализа наблюдений за деятельностью и общением детей во время ООД;
* анализа наблюдений самостоятельной детской деятельности и продуктов их творчества;
* анализа наблюдений за игрой детей, результатов естественного эксперимента;
* анализа развивающей предметно-пространственной среды в группе.
* *Затем составляются таблицы, позволяющие оценить:*
* уровень знаний педагогом целей и задач по каждой образовательной области основной образовательной программы ДОУ;
* уровень знания содержания образовательных областей основной образовательной программы ДОУ по своей возрастной группе;
* уровень развития умений педагога осуществлять педагогическую диагностику;
* уровень владения методами и приемами работы по каждой образовательной области основной образовательной программы ДОУ.

*Каждая позиция оценивается от 0 до 3 баллов.*

0 баллов — педагог не владеет соответствующими знаниями, умениями и навыками;

1 балл — владеет ими в минимальной степени;

2 балла — педагог владеет ими в средней степени;

3 балла — педагог владеет ими в высокой степени.

|  |  |
| --- | --- |
|  Профессиональные знания,умения и навыки | Уровень умений (0−3 балла) |
|  Самооценка | Оценка администрации ДОУ |
| 1 | 2 | 3 |
| Психолого-педагогическая компетенция |   |   |
| Владеет системой знаний о сфере образования, сущности, содержании и структуре образовательных процессов |   |   |
| Владеет системой знаний об истории и о современных тенденциях раз­вития психолого-педагогических концепций и методик дошкольного образования |   |   |
| Владеет системой знаний о ребенке как субъекте образовательного процесса, его возрастных, индивидуальных особенностях, социальных факторах развития |   |   |
| Владеет системой знаний о закономерностях психического развития ребенка-дошкольника; факторах, способствующих личностному росту; направляет саморазвитие и самовоспитание личности |   |   |
| Знает особенности детей с ограниченными возможностями здоровья |   |   |
| Владеет системой знаний о закономерностях общения и способах уп­равления индивидом и группой; техниками педагогического общения |   |   |
| Соблюдает права и свободы детей |   |   |
| Умеет оказывать помощь и поддержку семьям воспитанников, вовлекает их в воспитательно-образовательный процесс |   |   |
| Обладает системой знаний о закономерностях целостного педагогического процесса, о современных психолого-педагогических технологиях; владеет технологиями развивающего обучения и воспитания |   |   |
| Умеет организовать свободную детскую деятельность |   |   |
| Знает основы применения компьютерной техники в образовательном процессе дошкольного учреждения |   |   |
| Умеет организовывать образовательный процесс в различных социокультурных условиях |   |   |
| Владеет умениями по осуществлению психолого-педагогической диагностики |   |   |
| Владеет умениями по проектированию, реализации, оцениванию и коррекции образовательного процесса |   |   |
| Владеет основами ведения педагогической документации и умеет использовать их для формирования содержания обучения |   |   |
| Знает основы организации опытно-экспериментальной и исследовательской детской деятельности |   |   |
| Методическая и управленческая компетенция |   |   |
| Имеет системное представление о роли и месте дошкольного образования в системе общего образования в Российской Федерации |   |   |
| Владеет системой знаний об основных закономерностях психического и социального развития ребенка дошкольного возраста |   |   |
| Владеет системой знаний о сущности, целях и задачах воспитания детей дошкольного возраста |   |   |
| Владеет системой знаний о формах, методах, приемах физического, умственного, нравственного, трудового, эстетического, эколо­гического воспитания дошкольников |   |   |
| Знает пути приобщения детей к общечеловеческим, национальным, духовным ценностям, пути формирования активного отношения к миру |   |   |
| Организует предметно-пространственную развивающую среду для разнообразной деятельности детей |   |   |
| Знает нормативные показатели функционального и психического развития ребенка и владеет методами их измерения |   |   |
| Владеет основами индивидуального подхода к детям с учетом их мотивации, способностей и склонностей, владеет способами поддержки детской инициативы |   |   |
| Умеет осуществлять планирование, организацию, координацию и контроль педагогического процесса в группе |   |   |
| Умеет определять перспективные направления деятельности ДОУ и разрабатывать программу его развития |   |   |
| Умеет обеспечивать методическое оснащение образовательного процесса в ДОУ |   |   |
| Педагог умеет формировать в ДОУ сообщество воспитывающих взрослых (родителей, педагогов и других сотрудников) с целью обеспечения эмоционального благополучия ребенка и педагогического коллектива |   |   |
| Знает проблемы семьи и семейного воспитания; владеет современными методами педагогического взаимодействия с родителями и методами повышения психолого-педагогической компетенции родителей |   |   |
| Умеет консультировать родителей по вопросам воспитания, обучения и развития ребенка и организовывать просветительскую работу с ними |   |   |
| Создает условия для формирования у родителей потребностей в компетентных образовательных услугах для их детей |   |   |
| Владеет способами профессиональной и личностной рефлексии, самоизменения и организации творческой деятельности детей и персонала ДОУ |   |   |
| Владеет методами психолого-педагогических исследований, умениями обработки и анализа материалов, способами их оформления |   |   |
| Направлен на оценку своих возможностей и на профессиональное самосовершенствование |   |   |

Приложение 2

АНКЕТА № 2

ОЦЕНОЧНАЯ ШКАЛА САМОАНАЛИЗА  ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА (молодой педагог)

Ф.И.О. воспитателя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  №п/п |  Перечень профессиональных и личностныхкачеств и умений | Степень выраженности (отметить знаком «+») |
| Высокая | Достаточная | Средняя | Слабая | Отсутствует |
| 1. Проявление профессиональных качеств воспитателя |
| 1. | Владеет основами необходимых знаний и умений согласно нормативным документам (программе обучения, положению о дошкольном учреждении, концепции дошкольного воспитания). |   |   |   |   |   |
| 2. | Владеет умением планировать и оценивать уровень развития детей |   |   |   |   |   |
| 3. | Владеет педагогической техникой:* речью;
* распределением и переключением внимания, находит выход из любой ситуации;
* владеет показом способов деятельности;
* умеет сконцентрировать внимание на решении педагогических задач, при этом не прибегая к дисциплинарным мерам воздействия.
 |   |   |   |   |   |
| 4. | Владеет специальными умениями:        умеет выразительно читать художественные произведения, рассказывать сказки;        рисовать, лепить, конструировать;        петь и танцевать;        хорошо владеет основными видами движений. |   |   |   |   |   |
| 5. | Использует в работе ТСО и ИКТ |   |   |   |   |   |
| 6. | Умеет организовать детей на занятиях и в свободной деятельности |   |   |   |   |   |
| 7. | Любит и уважает детей, проявляет к ним большой интерес, умеет сотрудничать |   |   |   |   |   |
| 8. | Владеет умением видеть и понимать внутренний мир ребенка |   |   |   |   |   |
| 9. | Проявляет творчество в деятельности и интерес к работе |   |   |   |   |   |
| 2. Проявление организационно-методических умений |
| 10. | Использование в работе новейших, передовых, новаторских методик |   |   |   |   |   |
| 11. | Умение приобщать детей к творческой деятельности |   |   |   |   |   |
| 12. | Умение снять напряжение и утомление детей, создать спокойную атмосферу в группе |   |   |   |   |   |
| 13. | Желание помочь каждому ребенку проявить себя |   |   |   |   |   |
| 14. | Заинтересованность в успехах детей, результатах педагогической деятельности в целом |   |   |   |   |   |
| 15. | Видение важности совместной работы с родителями |   |   |   |   |   |
| 16. | Желание поделиться опытом с коллегами, своевременно прийти на помощь к ним |   |   |   |   |   |
| 17. | Самообразование и самовоспитание |   |   |   |   |   |
| 3. Проявление личностных особенностей |
| 18. | Добросовестность |   |   |   |   |   |
| 19. | Такт |   |   |   |   |   |
| 20. | Требовательность к себе |   |   |   |   |   |
| 21. | Гуманность |   |   |   |   |   |
| 22. | Эмпатия |   |   |   |   |   |
| 23. | Рефлексия |   |   |   |   |   |
| 24. | Оптимизм |   |   |   |   |   |
| 25. | Организованность |   |   |   |   |   |
| 26. | Инициативность |   |   |   |   |   |
| 27. | Терпение, выдержка |   |   |   |   |   |
| 28. | Владеет силой убеждения, авторитетом |   |   |   |   |   |
| 4. Внешние проявления |
| 29. | Культура речи, выразительность дикции, жестов |   |   |   |   |   |
| 30. | Профессиональная и общая эрудиция |   |   |   |   |   |
| 31. | Манера поведения |   |   |   |   |   |
| 32. | Опрятный внешний вид |   |   |   |   |   |
| 5. Проявление творческих способностей и     педагогической инициативы |
| 33 | Активная общественная деятельность (ДОУ, район, республика) |   |   |   |   |   |
| 34 | Педагогическая нагрузка (творческая группа, педагогические клубы, руководство МО и т.д.) |   |   |   |   |   |
| 35 | Обобщение опыта через СМИ |   |   |   |   |   |
| 36 | Активное участие в конкурсах разного уровня (ДОУ, район, республика, РФ, международные) |   |   |   |   |   |
| 37 | Активное взаимодействие с социальными институтами разного уровня |   |   |   |   |   |
| 38 | Проблемная тема для аттестации:   |
| 39 | Проблемы:    |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

 «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_\_                                           Подпись\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 3

АНКЕТА № 3

ФОРМА ОБЩЕГО ЗАКЛЮЧЕНИЯ О РЕЗУЛЬТАТАХ ИНДИВИДУАЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф. И. О. молодого специалиста)

1. Индивидуальное сопровождение можно считать:

• успешным, эффективным

• не вполне успешным, недостаточно эффективным

• неэффективным

2.Выявленные в результате предварительной диагностики проблемы:

• сняты полностью

• сняты частично

• не сняты (указать проблемы)

• не снята ни одна проблема

3. Причины, по которым не состоялось индивидуальное сопровождение и/или не были сняты проблемы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4.Сопровождаемый молодой специалист:

• нуждается в дальнейшем полномасштабном сопровождении

• нуждается в поддержке для решения наиболее сложных проблем

• не нуждается в сопровождении

• нуждается в повышении квалификации в системе постдипломного образования

• нуждается в разработке индивидуального образовательного маршрута

5. Наиболее эффективные пути (способы) дальнейшего сопровождения (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 4

 (примерный)ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА

НА 20\_\_\_ -20\_\_\_  УЧЕБНЫЙ ГОД.

Воспитателя (наставника)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

с воспитателем (молодым специалистом) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

 - оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;

 - изучение нормативно-правовой документации;

 - помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный планы воспитательно-образовательной работы, план по  самообразованию, мониторинг и т.д.);

 - применение форм и методов в работе с детьми старшей группы;

 - организация НОД,  помощь в постановке целей и задач;

  - использование здоровье сберегающих технологий во время НОД и других режимных моментов;

  - углубленное изучение инновационных технологий;

  - общие вопросы организации работы с родителями.

Молодойпедагог \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Посещение ООДи режимных моментов | Профессиональные умения и навыки, которые необходимо совершенствовать | План мероприятий, необходимый для решения выявленных проблем | Тема для само-образовательной работы |
| **СЕНТЯБРЬ** |
| Знакомство с начинающим педагогом. Выявление его интересов и потребностей для составления индивидуального плана работы (план работы в течение года может корректироваться). Консультации по планированию воспитательно-образовательной работы в группе, по ведению другой необходимой документации. Подбор диагностического материала и проведение диагностики и анкетированияПомощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ  |
| **ОКТЯБРЬ** |
| Посещение утреннего приема детей (общение с детьми и родителями, организация индивидуальной работы, игровой деятельности и т.д.) | — умение распределять деятельность детей;— умение выявлять интересы и склонности детей;— знание разных видов игр для детей данного возраста;— умение общаться с родителями. | Индивидуальная консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми (данной группы) в утренние часы». | -Изучить необходимую методическую литературу по организации игровой деятельности.-Подобрать перечень разных видов игр, используемых в работе с детьми данного возраста. |
| Посещение утренней гимнастики | — умение правильно подбирать комплексы упражнений;— умение грамотно использовать приемы объяснения и показа. | Консультация «Организация утренней гимнастики (в данной группе)». | -Изучить методические рекомендации по организации утренней гимнастики в ДОУ.-Подобрать комплексы упражнений для утренней гимнастики (с мячом). |
| **НОЯБРЬ** |
| Посещение ООД по ОО «Коммуникация» (развитие речи). | — умение грамотно подготовить ООД;— умение сопоставлять задачи и содержание ООД;—  умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач;— умение подвести итог ООД. | Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по развитию речи» | Изучить необходимую методическую литературу по развитию речи детей (данной группы). *(Можно указать конкретно – какую).* |
| Посещение ООД по ОО «Познание» (ФЭМП). | -Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение НОД по ФЭМП».-Мастер-класс (показ НОД педагогом-наставником). | Изучить необходимую методическую литературу по развитию речи детей (данной группы). |
| **ДЕКАБРЬ** |
| Анализ организации деятельности во второй половине дня (подъем, гимнастика,индивидуальная работа, общение с родителями и т.д.). | — умение грамотно организовывать деятельность детей;— умение управлять самостоятельной деятельностью детей;— организация индивидуальной работы с детьми. | Консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми (данной группы) в вечерние  часы». | Изучить методические рекомендации по организации и руководству самостоятельной деятельности детей. |
| Повторное посещение утреннего приема и утренней гимнастики. | — выполнение данных ранее рекомендаций;— применение на практике полученных знаний. |  |  |
| **ЯНВАРЬ** |
| Посещение ООД по ОО «Художественное творчество» (рисование) и ОО «Познание» (конструирование). | — умение грамотно подготовить ООД;— умение сопоставлять задачи и содержание ООД;—  умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач;— умение дать оценку техническим навыкам детей;— умение подвести итог | -Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по рисованию».-Мастер-класс (показ ООД педагогом-наставником).-Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по конструированию». | Изучить методические рекомендации по развитию изобразительных и конструктивных навыков детей (данной группы), особенностей организации данных видов деятельности с дошкольниками (рисование). |
| **ФЕВРАЛЬ** |
| Посещение ООД по ОО «Художественное творчество» (лепка, аппликация). | — умение грамотно подготовить ООД;— умение сопоставлять задачи и содержание ООД;—  умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач;— умение дать оценку техническим навыкам детей;— умение подвести итог ООД. | -Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по лепке».-Мастер-класс (показ ООД педагогом-наставником).-Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по аппликации». | Изучить методические рекомендации по развитию изобразительных навыков детей (данной группы), особенностей организации изобразительной деятельности (лепка, аппликация). |
| **МАРТ** |
| Посещение ООД по ОО «Познание» (ребенок и окружающий мир – природное окружение). | — умение грамотно подготовить ООД;— умение сопоставлять задачи и содержание ООД;—  умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач;— умение дать оценку деятельности  детей;— умение подвести итог | -Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по окружающему миру».-Мастер-класс (показООД педагогом-наставником). | -Изучить методические рекомендации по организации ООД по ознакомлению детей с природным окружением.-Познакомиться с методической литературой (указать с какой). |
| АПРЕЛЬ |
| Посещение прогулки. | — умение грамотно подготовиться к прогулке;— умение сопоставлять задачи и содержание прогулки;—  умение использовать разные методы и приемы для привлечения внимания детей;— умение организовать и провести подвижную игру на прогулке с учетом погодных условий, сезонности, места проведения и т.д. | Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение прогулки».Наблюдения за проведением прогулки  у воспитанников другой группы (указать конкретно). | Изучить методические рекомендации по организации прогулки с детьми данного возраста.Познакомиться с методической литературой (указать конкретно – с какой). |
| МАЙ |
| Повторное посещение НОД или режимных моментов (указать каких). | — умение применять полученные умения и навыки на практике | Планирование необходимой индивидуальной работы на следующий учебный год (если в этом есть необходимость). | Выявление новых интересов и потребностей молодого педагога на следующий учебный год. |
|  |  |  |  |  |  |  |

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Профессиональная педагогика/ Под ред. С.Я. Батышева. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. –с. 31-50,133-152.

2. Батышев С. Я. Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. - 2-е изд., перераб. и доп. / С.Я. Батышев. - М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. - 904 с.

3. Коменский Я.А. «Великая дидактика». – Избранные педагогические сочинения/ Я.А. Коменский. М.: Уч. пед. издат., 1955.

4. Лапина О.А., Магальник Л.А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьн. технологии. 2001. - № 6.-С.39-60.