**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА «БЕРЕЗКА»**

****

**Составитель:**

**Старший воспитатель МДОУ «Березка»**

**Изюмова Елена Александровна**

**2023 г.**

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Содержание | Стр. |
|  | Пояснительная записка | 4 |
| 1. | Цель и задачи | 6 |
| 2. | Организационные основы наставничества | 8 |
| 3. | Права и обязанности наставника и молодого специалиста | 10 |
| 4. | Содержание работы с молодым специалистом | 15 |
| 5. | Контроль за реализацией наставничества | 23 |
| 6. | Анализ достигнутых результатов | 27 |
| 7. | Заключение | 28 |
| 8. | Приложения | 29 |
| 9. | Глоссарий | 47 |
| 10. | Литература | 48 |

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью.

Требования к профессионализму педагогов обусловлены следующими основными нормативными документами: реализацией Федерального закона от 21 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», В соответствии с [Указом Президента РФ от 27.06.2022 № 401](https://supervip.1metodist.ru/#/document/99/350895707/)«О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»

годы", «Федеральным государственным общеобразовательным стандартом дошкольного образования», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 года № 1155 и другими нормативными и правовыми актами.

Начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Особенностью труда молодых педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

В результате, как показывает анализ дошкольной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Если вовремя не помочь и не подержать молодого педагога в такой ситуации, а просто “отпустить в свободное плавание”, то после первых недель душевного подъёма и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

**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.

Можно выделить два ведущих направления в становлении молодого педагога:

|  |  |
| --- | --- |
| **Направления** | **Содержание направления** |
| профессионализация | Появление новых качеств  профессионала  и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество. |
| социализация | Появление новых качеств личности |

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.

Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель заведующего по ВМР.

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.

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 старшего воспитателя.

Старший воспитатель 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 старший воспитатель.

**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;
* работа в клубе «Школа молодого воспитателя».

**ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН НАСТАВНИКА НА ГОД**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятий | Сроки  выполнения | Отметка о  выполнении | Примечание |
| 1. | Изучить анкетные данные специалиста |  |  |  |
| 2. | Ознакомить специалиста с историей и традициями ОУ |  |  |  |
| 3. | Оказать помощь специалисту в усвоении основных нормативных правовых актов, регламентирующих организацию деятельности ОУ |  |  |  |
| 4. | Провести со специалистом беседу о профессиональной этике |  |  |  |
| 5. | Подобрать и рекомендовать специалисту для изучения перечень специальной литературы, провести с ним беседу |  |  |  |
| 6. | Оказать помощь в разработке плана проведения мероприятий |  |  |  |
| 7. | Оказать методическую помощь |  |  |  |
| 8. | На конкретных примерах объяснить порядок, формы и методы взаимодействия с другими организациями |  |  |  |
| 9. | Подготовить характеристику на закрепленного специалиста |  |  |  |

ФИО наставника Подпись наставника «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА ПО ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ НАСТАВНИЧЕСТВА НАД МОЛОДЫМ ПЕДАГОМ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Выполняемые мероприятия | Время | Метод выполнения | Отметка о выполнении |
| ДАТА | | | | |
| 1. |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |
| ДАТА | | | | |
| 1. |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |

**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

***Старший воспитатель*** – 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.

**ПЛАН – ГРАФИК ПРОВЕДЕНИЯ КОНТРОЛЯ ЗА РЕАЛИЗАЦИЕЙ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОУ**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Тема контроля | Методы контроля | Ответственный | Сроки проведения | Итоговый документ | Выход информации |
| 1. | Контроль за содержанием образовательного процесса в группах (календарное планирование образовательной работы в группах (ФЗ «Об образовании») | Документальный контроль, собеседование | Старший воспитатель, инспекционно- контрольная служба | Сентябрь, ноябрь, январь, март | Справка | Инструктивно-методическое совещание |
| 2. | Контроль за состоянием здоровья детей | Наблюдение,  Контрольные срезы | Старший воспитатель  Ст. медсестра | ноябрь, апрель | Справка | Педсовет |
| 3. | Контроль за проведением непосредственно образовательной деятельности | Наблюдение,  Контрольные срезы | Старший воспитатель  наставники | Декабрь апрель | Справка | Педсовет |
| 4. | Контроль за проведением образовательной деятельности, осуществляемой в режимных моментах | Наблюдение,  Контрольные срезы | Старший воспитатель  наставники | Декабрь апрель | Справка | Педсовет |
| 5. | Оценка освоения детьми содержания реализуемой программы по образовательным областям с учѐтом образовательной нагрузки в каждой возрастной группе, где работает молодой специалист | Итоговые занятия, наблюдение | Старший воспитатель, | Октябрь, декабрь, май | Справка | Педсовет |
| 6. | Состояние работы по речевому развитию. | Анализ документации, собеседование, наблюдение Анализ документации | Зам. зав. по ВМР, учитель- логопед | Декабрь | Итоговая справка | Педсовет |
| 8. | Самообразование, участие в метод.  работе ДОУ | Наблюдение, документальный контроль, собеседование | Зам. зав. по  ВМР, инспекционно- контрольная служба | Октябрь, ноябрь, январь, февраль | Протокол,  Справка | Инстр. мет совещ. |
| 9 | Выполнение закона «Об образовании  ст.15 п.7;8 | Наблюдение, документальный  контроль | Зам. зав. по ВМР, инспекционно- контрольная служба | Октябрь, ноябрь, январь,  февраль | Протокол,  Справка | Инстр. мет совещ. |

**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.

Приложение №1

**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.

Приложение №2

**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.

Приложение № 3

**АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

1.Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да Нет Частично

2.Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании

- проведении занятий

- проведении внегрупповых мероприятий

- общении с коллегами, администрацией

- общении с воспитанниками, их родителями

- другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- формулировать цели занятия

- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока

- мотивировать деятельность воспитанников

- формулировать вопросы проблемного характера

- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении

- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности

- активизировать деятельность воспитанников на занятии

- организовывать сотрудничество между воспитанниками

- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников

- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН воспитанников

- развивать творческие способности воспитанников

другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- cамообразованию

- практико-ориентированному семинару

- курсам повышения квалификации

- мастер-классам

- творческим лабораториям

- индивидуальной помощи со стороны наставника

- школе молодого педагога

- другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения

- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе

- приемы активизации учебно-познавательной деятельности воспитанников

- учет и оценка знаний воспитанников

- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов

- урегулирование конфликтных ситуаций

- формы работы с родителями

- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками

- другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 4

**АНКЕТА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?

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

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

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

1. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

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

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

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

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

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

1. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

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

7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?

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

8. Что Вас привлекает в работе коллектива:

* Новизна деятельности
* Условия работы
* Возможность саморазвиваться
* Пример и влияние коллег и руководителя
* Возможность профессионального роста

Приложение № 5

**ДИАГНОСТИКА ПРОБЛЕМ ПЕДАГОГА**

1. В каких видах деятельности педагога Вы испытываете трудности?

* Планирование работы с детьми и их родителями
* Проведении занятий и режимных моментов
* Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. При проведении каких видов занятий Вы испытываете трудности?

* Познавательное развитие
* Изобразительная деятельность
* Развитие элементарных математических представлений
* Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3**.**Испытываете ли Вы затруднения в общении с воспитанниками?

* Да.Какие? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* Нет
* Не знаю

4. Испытываете ли Вы затруднения в общении с родителями воспитанников?

* Да. Какие? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* Нет
* Не знаю

5. Оцените, пожалуйста, по 10 – бальной системе, в какой степени у вас

сформированы умения:

* Умения развивать способности своих воспитанников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* Умение проанализировать и оценить свою деятельность и поведение \_\_\_\_\_\_\_\_
* Умение видеть и понимать мотивы поведения ребенка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Какие задачи вы ставите перед собой на ближайшее время?

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 6

**ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА НА ГОД (ОБРАЗЕЦ)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тема | Рассматриваемые вопросы | сроки |
| Знакомство с молодым воспитателем. Анкетирование начинающего педагога. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации | Анкетирование начинающего педагога с целью диагностики имеющихся проблем и затруднений молодого специалиста.  Изучение ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", документов Министерства образования, локальных актов ДОУ, Составление календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков молодого специалиста. | Сентябрь |
| Имидж педагога.  Портфолио достижений педагога  Первичная диагностика воспитанников  Выбор методической темы для самообразования. | Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.  С целью активизации молодого педагога в профессиональном становлении фиксировать имеющиеся достижения в портфолио.  Изучение методики диагностики развития детей.  Консультация наставника по выбору темы для самообразования,  подбору литературы, теоретическом обосновании. | Октябрь |
| Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии | Дискуссия на тему: "Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё". Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. | Ноябрь |
| Разработка индивидуального плана профессионального становления | Педагогическое самообразование, участие в праздниках ДОУ и в родительском собрании, занятия молодого педагога. | Декабрь |
| Промежуточное анкетирование начинающего педагога.  Промежуточная диагностика воспитанников | Повторное анкетирование с целью выявления положительных результатов и имеющихся затруднений.  Проведение диагностики развития детей с помощью наставника. | Январь |
| Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства | Педагог – наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики проведения НОД, наставник совместно с молодым педагогом готовят планы занятий, проговаривают каждый этап и элемент занятий, затем педагог проводит его в присутствии педагога - наставника, после занятий идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее | Февраль |
| Педагогическая ситуация | Совет "бывалого". | Март |
| Копилка интересных занятий | Разработка или описание интересных занятий силами самих молодых специалистов | Апрель |
| Самообразование воспитателя | Выбор курсов переподготовки | В течение года |
| Заключительная диагностика воспитанников  Методическая выставка достижений молодого воспитателя, эссе  Анкетирование молодого специалиста | Самостоятельное проведение диагностики развития детей.  Методическая выставка достижений молодого воспитателя.  Заключительное анкетирование с целью выявления положительных результатов и построения возможного дальнейшего индивидуального маршрута развития педагога и оказания помощи. | Май |

ФИО наставника Подпись наставника «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение № 7

**КАРТА КОНТРОЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Ф.И.О. педагога, N группы**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата | Вопрос на контроле | Анализ | Вывод | Рекомендации | Подпись | |
| Наставник | Молодой педагог |
|  |  |  |  |  |  |  |

Приложение № 8

***ОТЧЕТ ПЕДАГОГА О ПРОДЕЛАННОЙ РАБОТЕ***

***ЗА \_\_\_\_\_\_\_ УЧЕБНЫЙ ГОД***

1. Какие мероприятия были организованы в учебном году?

–вечера, досуги (с указанием названия)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Какие дидактические игры и пособия   были подготовлены (с указанием названия)?

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

1. Какие дидактические игры и пособия были подготовлены ?

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

1. Какие были проведены Вами открытые занятия, и с какой целью?

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

1. Какое мероприятие, проведенное Вами, считаете наиболее интересным?

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

1. Повышали ли Вы свою квалификационную в этой учебном году (курсы, семинары)

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

1. Какие методические мероприятия, проведенные в этом учебном году, Вам запомнились больше всего?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Какие инновационные технологии освоены Вами за последний период?

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

1. Как Вы оцениваете сами свою работу в этом учебном году (по 10 бальной системе)?

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

 Дата заполнения «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ г.                Подпись

Приложение № 9

**ОТЧЕТ О ПРОДЕЛАННОЙ РАБОТЕ**

**ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА ЗА 20\_\_ ГОД**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование ОУ | | | | | | | | | | |  | |
| Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника | | | | | | | | | | |  | |
| Педагогический стаж работы наставника | | | | | | | | | | |  | |
| Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество | | | | | | | | | | |  | |
| Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом | | | | | | | | | | |  | |
| Шкала оценок | | | | | | | | | | | | |
| 1 | | 2 | | | 3 | | | 4 | | | | |
| не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует) | | частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике) | | | соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное) | | | превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике) | | | | |
| Профессиональные знания и умения | | | | | | | | | | | | |
| № | Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества | | Дата начала | Дата окончания | | Оценка наставника | Оценка руководителя | | | Комментарии | | |
| 1 |  | |  |  | |  |  | | |  | | |
| 2 |  | |  |  | |  |  | | |  | | |
| Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок) | | | | | | | | |  | | | |
| Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя) | | | | | | | | | | | |  |
| Руководитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г.  подпись Ф.И.О.  Наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г.  подпись Ф.И.О.  Педагог с результатами наставничества ознакомлен\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г. | | | | | | | | | | | | |

**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.

**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.