

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Ужурский детский сад №1 «Росинка»**

Принята
На заседании педагогического совета
Протокол №1
От «31» августа 2022 г.

Утверждено
Заведующий МБДОУ «д/с №1 «Росинка»
А.Н. Кожемякина
Приказ № 53
От «01» сентября 2022 г.



**Методические рекомендации
«Система работы с молодыми специалистами в дошкольной
организации»**

г. Ужур, 2022 год

Плохой хозяин растит сорняк,
Хороший выращивает рис.
Умный культивирует почву,
Дальновидный воспитывает работника.

И. Иманцуми

Актуальность подготовки высококвалифицированного, свободно мыслящего, активно действующего воспитателя на современном этапе очевидна для всех.

Основной **задачей** работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) является — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДООУ, стимулирование роста профессионально-педагогической компетентности.

Направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности ДООУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада;
2. Создание в учреждении условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации;
3. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности);
4. Проведение и педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами;
5. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
6. Обеспечение педагогов правовой литературой и нормативной документацией, методическими рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности;
7. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации;
8. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству, рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя);

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает

положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В нашем ДОУ разработаны:

- Положение о наставничестве (*Приложение №1*)
- Алгоритм вводной беседы с начинающим педагогом (*Приложение №2*)
- Анкета профессионального взаимодействия с начинающим педагогом (*Приложение № 3*)
- Программа профессионального становления (*Приложение № 4*)
- Примерный план работы наставника (*Приложение № 5*)
- Диагностика проблем педагога (*Приложение № 6*)
- Уровневые шкалы оценки потенциальной готовности педагога к профессиональному труду и оценки процесса его деятельности (*Приложение № 7*)
- Памятка молодому воспитателю (*Приложение № 8*)
- Отчет о проделанной работе по организации наставничества (*Приложение № 9*)

Приложение 1

Принято
На заседании педагогического совета
Протокол №1
От «31» августа 2022 г.

Утверждено
Заведующий МБДОУ «д/с №1 «Росинка»
_____ А.Н. Кожемякина
Приказ №_____
От «__» _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О наставничестве в Муниципальном бюджетном дошкольном
образовательном учреждении
«Ужурский детский сад №1 «Росинка»

г. Ужур, 2022 год

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Ужурский детский сад №1 «Росинка».

1. Общие положения

Наставничество является одной из форм сопровождения начинающего педагога (молодого специалиста) дошкольного образовательного учреждения в процессе профессионального становления.

Содержание наставничества и формы документации регламентируются настоящим Положением.

2. Цель и задачи наставничества

Цель наставничества – приобретение молодыми специалистами практического опыта профессиональной педагогической деятельности в соответствии с имеющейся квалификацией в условиях работы в дошкольном образовательном учреждении.

Задачи наставничества:

1. Углубление, закрепление и актуализация в ходе практической работы всего комплекса теоретических знаний в области дошкольной педагогики, психологии, теории и методики дошкольного образования;
2. Формирование и дальнейшее совершенствование педагогических умений и навыков, профессиональных и личностных компетентностей начинающего педагога;
3. Развитие педагогического сознания и профессиональной культуры;
4. Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности, творческого, исследовательского подхода к ней;
5. Диагностика профессиональной пригодности к избранной профессии;
6. Развитие потребности и убеждения в непрерывном профессиональном самообразовании;
7. Изучение современного состояния образовательного процесса в дошкольном учреждении, передового и нестандартного опыта, новых педагогических технологий.

3. Организация работы педагога – наставника

Педагогом – наставником может стать любой педагогический работник образовательного учреждения, имеющий среднее специальное или высшее профессиональное образование, стаж работы в системе дошкольного образования не менее 5 лет и квалификационную категорию.

Педагогом-наставником назначается опытный педагог, работающий в инновационном, проектном режиме, обладающий высокими

профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользующийся авторитетом среди коллег, родителей воспитанников, транслирующий опыт своей работы на городском, региональном и федеральном уровне.

Период наставничества предполагает курирование профессиональной деятельности молодого специалиста педагогом – наставником, с целью оказания своевременной помощи в рамках организации образовательного процесса, взаимодействия с родителями воспитанников, повышения профессиональной компетентности начинающего педагога.

Общая длительность наставничества может варьироваться от полугода до двух лет непрерывной работы молодого специалиста в данном образовательном учреждении.

Функции педагога - наставника

1. Готовит пакет документов, связанный с организацией наставничества; составляет и своевременно корректирует план наставничества;
2. Оказывает целенаправленную и систематическую методическую и психологическую помощь молодому педагогу в профессиональной адаптации, в налаживании продуктивного и оптимального взаимодействия со всеми субъектами образовательного процесса (педагогами, воспитанниками и их родителями);
3. Выявляет профессиональные, деловые, нравственные качества начинающего педагога с целью оптимизации процесса формирования профессионально значимых качеств его личности; способствует раскрытию его творческого потенциала, развитию общекультурного и профессионального кругозора; содействует созданию необходимых условий для самообразования, овладения им инновационными технологиями образования и воспитания;
4. Готовит методические рекомендации, образцы отчетной документации и другие материалы;
5. Систематически посещает проводимые начинающим педагогом занятия и другие мероприятия, участвует в их обсуждении;
6. Анализирует документацию и методические материалы, предоставляемые молодым специалистом;
7. Проводит входное и итоговое анкетирование и тестирование начинающего педагога;
8. Поддерживает постоянную связь с администрацией учреждения, оперативно информируя руководство о проблемах, возникших во время организации наставничества, помогает в их решении;

Все подготовленные педагогом – наставником материалы рассматриваются и утверждаются на заседании методического совета дошкольного образовательного учреждения.

Результаты работы педагога - наставника оцениваются по завершении определенного планом наставничества периода на основе анализа:

профессиональной деятельности начинающего педагога, анкетирования молодого специалиста, отчетной документации педагога - наставника, отзывов администрации образовательного учреждения и родителей воспитанников. По итогам наставничества педагог - наставник готовит отчет, который представляет на заседании методического совета дошкольного образовательного учреждения.

Спустя год после завершения наставничества молодой педагог может аттестоваться на получение квалификационного разряда в соответствии с результатами его работы в образовательном учреждении.

4. Руководство практикой со стороны администрации образовательного учреждения

4.1. Администрация дошкольного образовательного учреждения обязана создать необходимые условия для успешного осуществления наставничества.

4.2. После принятия решения об организации в дошкольном учреждении наставничества руководителем учреждения издается соответствующий приказ.

4.3. Организацию, руководство, методическую помощь и контроль за наставничеством в дошкольном образовательном учреждении осуществляет старший воспитатель, руководствуясь данным Положением.

4.4. Руководство работой молодого специалиста в образовательном учреждении осуществляет администрация в соответствии с Уставом, Правилами внутреннего распорядка и другими положениями и инструкциями, регламентирующими работу учреждения.

4.5. Администрация образовательного учреждения должна предусмотреть стимулирование профессиональной деятельности педагога – наставника, предусмотрев соответствующую статью в Положении о распределении фонда доплат и надбавок.

5. Обязанности и права начинающего педагога (молодого специалиста)

5.1. Во время осуществления наставничества над ним молодой педагог обязан выполнять все положения плана наставничества, все требования настоящего Положения, а также других документов, регламентирующих образовательный процесс в учреждении.

5.2. Молодой специалист обязан выполнять требования Трудового кодекса РФ, Устава, Правил внутреннего распорядка, инструкций и положений, действующих в образовательном учреждении, а также приказов и распоряжений его администрации.

5.3. Начинаящий педагог обязан добросовестно относиться к своим педагогическим обязанностям и выполнять все профессиональные требования, предъявляемые к педагогическому работнику образовательного учреждения.

5.4. Начинаящий педагог имеет право:

5.4.1. присутствовать на заседаниях педагогического совета и методического совета учреждения;

5.4.2. посещать занятия педагогов образовательного учреждения и участвовать в их обсуждении;

5.5. Молодой специалист имеет право обращаться по всем вопросам, возникшим во время организации наставничества, к администрации и педагогическим работникам образовательного учреждения, вносить предложения по совершенствованию организации наставничества.

ВВОДНАЯ БЕСЕДА С НАЧИНАЮЩИМ ПЕДАГОГОМ ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Цель беседы – определить черты характера, педагогические устремления, отношение к общественным и педагогическим процессам, личные проблемы, возможные ограничения.

Вопросы беседы

1. Что особенно ярко запомнилось из вашего детства?
2. Расскажите о том, как Вы учились в школе, о ваших поступках, достижениях, в том числе спортивных, общественной деятельности.
3. С какой целью Вы пошли в педагогический ВУЗ? (если другой – получили это образование).
4. Есть ли у Вас среди родственников педагоги?
5. Был ли у Вас любимый учитель (воспитатель) и чем он был замечателен?
6. Чего Вы хотели бы достичь на педагогическом поприще?
7. Каковы Ваши личные, профессиональные интересы?
8. Чем бы Вы хотели увлечь детей?
9. Нуждаетесь ли Вы в индивидуальной помощи?
10. Есть ли у Вас какие-либо идеи, предложения, которые хотели бы реализовать в детском саду?
11. Каковы условия проживания?
12. Есть ли любимая педагогическая тема, над которой хотели бы работать и со временем представить как опыт?
13. Что Вам больше нравится: думать, сочинять, играть, петь, рисовать, заниматься спортом, музыкой, читать художественную литературу, драматизация или что-нибудь другое?
14. Чем на Ваш взгляд вы могли бы быть полезны детям?

В конце беседы необходимо рассказать о традициях, климате, отношениях, ценностях и достижениях коллектива детского сада.

Анкета профессионального взаимодействия с начинающим педагогом

1. Расскажите о себе:
 - Фамилия, Имя, Отчество,
 - образование,
 - стаж работы,
 - педагогический стаж,
 - почему пришли в детский сад
 - интересы, увлечения
2. Кого из коллектива вы хотели бы видеть в роли наставника?
3. От кого вы ждёте поддержки, когда у вас возникают проблемы?
4. Каких знаний и умений не хватает?
5. Какую помощь вы бы хотели получить
 - от администрации учреждения;
 - от педагога – наставника;
 - от родителей воспитанников
6. Умее ли вы сами решать свои профессиональные проблемы или иногда вы нуждаетесь в помощи?
7. Считаете ли вы свой детский сад:
 - прекрасным;
 - достойным;
 - хорошим;
 - обычным.
8. Знаете ли вы задачи, которые стоят перед вашим детским садом?
9. Есть ли в вашем детском саду:
 - асы педагоги;
 - отличные воспитатели;
 - хорошие педагоги.

ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

Качества личности и профессиональные умения	Имеющийся уровень сформированности качеств и умений		Ближайший уровень сформированности качеств и умений
	Самооценка	Оценка эксперта	

В первую графу выписываются следующие качества личности и профессиональные умения:

I. Культура педагогического общения

1. Соблюдение спокойного, доброжелательного тона в общении:

- а) умение слушать собеседника;
- б) умение задавать вопросы;
- в) умение анализировать выступление;
- г) умение первому установить контакт с другим человеком;
- д) умение понять другого человека;
- е) умение ориентироваться в сложившейся ситуации общения.

2. Стремление к установлению зрительного контакта:

- а) вы смотрите на собеседника (аудиторию);
- б) умение видеть и понимать реакцию слушателей.

3. Умение заинтересовать, увлечь выступлением, рассказом, сообщением:

- а) владение свободной связанным произнесением речи перед слушателями без опоры на конспект,
- б) внешний вид выражает готовность и желание общаться, вести беседу, выступить и т. д;
- в) умение передавать свое отношение к сообщаемому.

II. Саморегуляция

1. Умение снимать излишнее напряжение, волнение.
2. Умение преодолевать в себе нерешительность перед выступлением
3. Умение мобилизовать рабочее самочувствие.
4. Умение сдерживать себя в стрессовых ситуациях.
5. Умение создавать необходимое настроение.

III. Культура речи

1. Грамматическая правильность речи, соблюдение правильных ударений.
2. Лексическое богатство.
3. Выразительность, образность речи.
4. Техника речи:
 - а) полетность, звонкость голоса;
 - б) гибкость голоса, богатство интонации;
 - в) правильно выбранная сила голоса;
 - г) четкая дикция (отсутствие гнусавости, шепелявости и других дефектов);
 - д) соблюдение необходимого темпа речи.

Воспитатели анализируют сформированность этих качеств у себя по 5-бальной шкале (5 - качество устойчиво сформировано, 1 - отсутствует совсем).

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН
работы наставника на период с _____ по _____ г

№ 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			

«__» _____ 20__ г.

ФИО наставника

Подпись наставника

**Примерная форма индивидуального плана по осуществлению
наставничества над молодым педагогом**

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

Диагностика проблем молодого педагога

1. При проведении каких видов занятий вы испытываете трудности?
 - познавательное развитие
 - изобразительная деятельность
 - обучение грамоте
 - развитие элементарных математических представлений
2. Какие причины, по вашему мнению, этих трудностей?
 - материальные условия
 - большое количество детей в группе
 - отсутствие единых требований к ребенку со стороны воспитателя и родителей
 - недостаточная методическая помощь со стороны руководства
 - недостаток педагогического опыта
 - нехватка методической литературы
3. Испытываете ли Вы затруднения в общении?
 - с родителями
 - детьми
 - руководством
4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников?
 - на занятиях
 - в игровой деятельности
 - в труде
 - в художественной деятельности
5. Оцените, пожалуйста, по 10-бальной системе, в какой степени у вас сформированы диагностические умения:
 - знание особенностей эмоционального развития дошкольника и умение его изучать
 - умение видеть и понимать мотивы поведения ребенка
 - умение изучать и развивать способности своих воспитанников
 - умение диагностировать волевое развитие ребенка
 - умение проанализировать и оценить свою деятельность и поведение
 - умение анализировать опыт опытных воспитателей с целью перенесения в собственную педагогическую деятельность
6. Какие задачи вы ставите перед собой на ближайшее время?
7. В какой методической помощи вы нуждаетесь?
 - в прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам
 - в методических консультациях по отдельным разделам
 - просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
 - в знакомстве с передовым педагогическим опытом

Уровневые шкалы оценки потенциальной готовности педагога к профессиональному труду и оценки процесса его деятельности

Автор А.Г. Зырянов

Уровень	Качественная характеристика	Оценка
Оценка психологической готовности педагога к работе в современном детском саду		
Оптимальный	Педагог четко представляет себе цели и задачи, стоящие перед современным образованием. Эти цели не вступают в противоречия с его внутренними убеждениями. Позиция педагога характеризуется стремлением к максимальному личному вкладу в скорейшее осуществление прогрессивных преобразований. Основной движущей силой в деятельности педагога выступают внутренние мотивы (ВМ), а внешние положительные (ВПМ) и отрицательные (ВОМ) мотивы находятся на втором плане.	9-10
Допустимый	Педагог не совсем четко представляет себе необходимость в изменениях в работе школы. Ему свойственен некоторый консерватизм мышления, однако это ему не мешает в основном правильно понимать цели и задачи, стоящие перед современным образованием. Основной движущей силой в деятельности педагога выступают внутренние мотивы (ВМ) при значительной доле внешних положительных мотивов и незначительной – отрицательных.	6-8
Критический	Педагог не видит необходимости в непрерывном совершенствовании системы образования, ему свойственен консерватизм мышления. Воспринимает только чисто организационные изменения (введение новых учебных планов, изменения в порядке комплектования групп, введение новых должностей и т.д.) и не понимает необходимости в пересмотре содержания образования, изменении и совершенствовании методик преподавания и т.д. Основной движущей силой в его деятельности выступают внешние положительные мотивы при значительной доле отрицательных мотивов. Внутренние мотивы не играют существенной роли.	4-5
Недопустимый	Педагогу присущ порочный мотивационный комплекс ВОМ больше ВПМ больше ВМ, т.е. главная ориентация на внешнюю отрицательную мотивацию – избегание неприятностей и только во имя этого выполнение тех или иных требований реформы. При этом ярко выражена позиция ожидания: пусть другие опробуют все нововведения, а я посмотрю, что из этого получится.	2-3
Недопустимый	Случайный человек в ДОУ. Ошибся в выборе профессии и ждет удобный случай бросить детский сад.	1
Оценка технологической готовности педагога к работе в детском саду		
Оптимальный	Педагог знает методики в совершенстве, что позволяет ему легко варьировать формы проведения занятий. Видит возможности любого раздела программы для нравственного воспитания детей. Имеет необходимую педагогическую и психологическую подготовку. Знает необходимые нормативные документы. Умеет работать с техническими средствами обучения. Видит перспективу развития дошкольного образования, перспективу применения компьютерной техники.	9-10

Допустимый	Педагог знает методики, необходимые нормативные документы, основные формы организации занятий. Методическая подготовка позволяет добиться хороших результатов, пусть не всегда оптимальными методами. Имеет необходимую педагогическую и психологическую подготовку, но знания по педагогике и психологии требуют дополнения. Видит возможность разделов программы для нравственного воспитания детей. Умеет обращаться с техническими средствами обучения. Смутно представляет себе возможности применения ЭВМ в учебном процессе.	6-8
Критический	Педагог знает содержание разделов дошкольного воспитания только в рамках программы. Нормативные документы знает поверхностно, что вызывает затруднения в работе. Методическая работа требует значительного совершенствования. Знания педагогики и психологии не умеет применять на практике. Не представляет себе в полной мере воспитательных возможностей разделов программы, по которой работает. Не умеет работать с техническими средствами обучения. Не представляет возможностей использования ЭВМ в учебном процессе.	4-5
Недопустимый	Не знает разделов программы. Допускает фактические ошибки при объяснении материала. Не имеет необходимой методической подготовки. Не знает необходимых нормативных документов о детском садике.	1-3
Оценка умений педагога планировать свою деятельность		
Оптимальный	Характер планирования определяется твердой самоустановкой на достижение максимальных результатов. Неукоснительно соблюдает принципы планирования. Планы направлены на внедрение в жизнь достижений передового педагогического опыта, на реализацию и безусловное выполнение решений правительства об образовании. При планировании работы учитываются результаты предыдущей деятельности, намечаются пути закрепления и дальнейшего развития достигнутого, предусматривается последовательное устранение недостатков. Плановые мероприятия формулируются четко, без декларативности и общих фраз. В них предусматривается проведение конкретной работы, осуществление которой поддается контролю. Планы обеспечивают единство действий детского сада, семьи и общественности, предусматривают достижение целей наиболее оптимальными методами. Планы отражают оптимальный мотивационный комплекс труда педагога $ВМ > ВПМ > ВОВ$.	9-10
Допустимый	Характер планирования определяется только установкой «сверху». Принципы планирования в основном соблюдаются. Планы учитывают достижения передового педагогического опыта, направлены на решения правительства об образовании, но не направлены на достижение максимальных результатов в решении задач образования, воспитания и развития дошкольников. Планирование работы осуществляется на основе неполного анализа результатов предыдущей деятельности, хотя основные моменты в них учтены. В планах просматривается недостаточная целеустремленность и требовательность к себе. В них явно выражается мотивационный комплекс $ВПМ > ВОМ > ВМ$.	6-8
Критический	Характер планирования определяется стремлением выглядеть «не	4-5

	хуже других». Принципы планирования соблюдаются лишь отчасти, т.к. педагог твердо их не усвоил. Планирование осуществляется на основе бессистемного анализа результатов предыдущей деятельности, случайных фактов из жизни дошкольников, неглубоких знаний об уровне подготовки детей к восприятию нового. В плане не просматривается согласованность с действиями коллегами, формально учитывается влияние на детей общественных организаций, семьи. В планах явно выражается мотивационный комплекс ВПМ больше ВОМ больше ВМ.	
Недопустимый	Характер планирования определяется чисто формальными требованиями. Не соблюдаются принципы планирования, т.к. педагог их не знает. Планы составляются без какого-либо анализа, без опоры на достигнутые результаты. Иногда допускается отсутствие планов. Отношение к ним определяется мотивационным комплексом ВОМ больше ВПМ больше ВМ.	1-3
Оценка преподавательской деятельности педагога		
Оптимальный	Глубоко раскрывает и показывает практическое применение основных положений преподаваемого предмета, создает тем самым основы для трудового обучения. Стимулирует активность детей на занятии, их увлеченность познавательными и практическими заданиями, их потребность в самостоятельном добывании знаний, потребность к творческой переработке усвоенного материала. Широко практикует активные формы обучения. В полной мере использует возможности разделов программы для нравственного воспитания детей. Владеет способами оптимизации учебно-воспитательного процесса. Добивается максимально возможных результатов. Знания детей оценивает обоснованно.	9-10
Допустимый	В основном раскрывает и показывает практическое применение основных положений преподаваемого предмета, способствуя тем самым созданию основ для трудового обучения. Практикует, хотя и с некоторыми элементами формализма, активные формы обучения. Выполняет государственные учебные программы, вооружая детей прочными знаниями, умениями, навыками. Использует, но не в полной мере, возможности разделов программы для нравственного воспитания детей. Внедряет элементы оптимизации учебно-воспитательного процесса. В основном добивается реально возможных результатов успеваемости. Знания детей оценивает обоснованно.	6-8
Критический	Знания детей поверхностны. Умения и навыки непрочные. Имеются проблемы по отдельным разделам государственной программы у значительной части детей. Интересы у них преподаваемый предмет не вызывает. Педагог слабо владеет способами оптимизации учебно-воспитательного процесса. Практикует, но без успеха, активные формы обучения. Не использует возможности разделов программы для нравственного воспитания дошкольников. Знания детей оценивает не всегда обоснованно.	4-5
Недопустимый	У всех детей значительные пробелы в знаниях. Педагог не выполняет государственные учебные программы, хотя условия для этого созданы. Педагог не владеет способами оптимизации учебно-воспитательного процесса. Но применяет активные формы обучения. Не использует возможности разделов программы для нравственного воспитания детей. Знания детей оценивает не обоснованно.	1-3

<i>Оценка работы педагога над повышением своего профессионального уровня</i>		
Оптимальный	Педагог изучает по различным источникам последние достижения педагогической науки и практики. Постоянно совершенствует свою методику обучения, ищет новые формы и методы организации занятий с детьми. Расширяет знания по своему разделу. Рост педагогического мастерства отражается на результатах его деятельности. Педагог первым в детском саду применяет новаторские технологии. Занимается исследовательской работой.	9-10
Допустимый	Педагог изучает по различным источникам последние достижения педагогической науки и практики. Совершенствует сложившуюся у него методику обучения. По мере необходимости ищет новые формы и методы организации занятий с детьми. Расширяет знания по своему разделу. Но рост педагогического мастерства ограничивается потребностями только сегодняшнего дня. Он не заглядывает в день завтрашний. Педагог не стремится первым в детском саду применять новаторские технологии. Но успешно заимствует их у своих коллег.	6-8
Критический	Педагог изучает достижения педагогической науки и практики по рекомендациям администрации детского сада и коллег по работе. Внедряет, но без успеха, новые формы и методы организации занятий с детьми. Только в пожарном порядке (напоказ) совершенствует собственную методику преподавания. Не интересуется или интересуется от случая к случаю достижениями науки и техники. Не расширяет знания по своему разделу, довольствуясь тем, что получил во время обучения.	4-5
Недопустимый	Педагог не изучает последних достижений педагогической науки и передовой практики. Не использует опыт своих коллег по работе. Не совершенствует собственную методику преподавания. Не расширяет знания по своему разделу.	1-3
<i>Оценка воспитательной работы педагога</i>		
Оптимальный	Педагог является ведущим организатором воспитательного действия на ребенка со стороны детского сада, общественных организаций. Оказывает существенное влияние на организацию воспитания детей в семье. Выбор форм и организация воспитательной работы носят целенаправленный характер, отвечающий интересам общества в целом и педагогического коллектива в частности.	9-10
Допустимый	Педагог не является ведущим организатором воспитательного воздействия на ребенка со стороны детского сада, общественных организаций. Но его деятельность вне занятий направлена на достижение целей воспитания, поставленных обществом в целом и педагогическим коллективом в частности.	6-8
Критический	Педагог не только не является ведущим организатором воспитательного воздействия на детей, но и при организации деятельности допускает несогласованность с коллективными усилиями. На часть воспитанников он не имеет никакого влияния.	4-5
Недопустимый	Организация деятельности детей носит бессистемный характер. Педагог не оказывает помощи родителям в воспитании их детей. Не имеет никакого влияния на большинство детей, с которыми работает	2-3
Недопустимый	Педагог оказывает отрицательное влияние на воспитанников. Мешает другим членам педагогического коллектива, родителям добиваться положительных результатов в воспитании детей. Провоцирует детей на противоправные поступки.	1

Оценка моральных качеств, степени овладения принципами и нормами профессиональной этики, культурных интересов педагога.		
Оптимальный	Вы считаете, что педагог имеет четко выработанную жизненную позицию, не противоречащую моральным нормам общества. Его культура общения, внешнего вида, его суждения о путях развития общественных отношений, суждения о нравственных качествах других людей не противоречат требованиям общества. Моральные и этические нормы сливаются с образом жизни. Не проходит мимо антиобщественных поступков других людей. Эстетические интересы проявляются в литературе, музыке, кино, театре.	9-10
Допустимый	Культура общения и внешнего вида соответствует требованиям общества. Но не всегда моральные и этические нормы сливаются с образом жизни. Педагог сам в основном соблюдает нормы профессиональной этики, но в то же время может не реагировать на нарушения со стороны других педагогов. Культурные интересы проявляются в литературе, музыке, кино, театре и т.д.	6-8
Критический	культура общения, внешнего вида не всегда соответствует требованию окружающих. Имеет место расхождение между словом и делом (пропагандирует трезвый образ жизни, а сам употребляет спиртные напитки; призывает к соблюдению режима дня внутри детского сада, а сам скрывает свою точку зрения и т.д.). Борьба с антиобщественными поступками только на словах. Интересы в литературе, музыке, кино, театре поверхностные.	4-5
Недопустимый	Культура общения с людьми, внешнего вида не соответствует требованиям профессиональной этики. Педагог дает неверную оценку антиобщественным проявлениям в обществе. Оправдывает низменные интересы некоторых членов общества (карьеризм, стяжательство и т.д.). Не интересуется искусством. Имеет отрицательное влияние на детей.	2-3
Недопустимый	Имеют место грубые нарушения норм жизни общества: алкоголизм, дебоши в семье, наркомания. Имеет отрицательное влияние на детей	1
Оценка результативности общественной работы педагога		
Оптимальный	Педагог принимает активное участие в работе общественных организаций. Результаты его деятельности в общественных организациях одобряются большинством членов этих организаций и окружающих его людей. Педагог часто выступает с инициативами по улучшению работы общественных организаций.	9-10
Допустимый	Педагог принимает участие в работе общественных организаций, не оказывается от общественных поручений, но сам инициативы не проявляет. Результаты общественной деятельности общеизвестны.	6-8
Критический	Педагог имеет общественные поручения (состоит членом общественных организаций), но выполняет их не совсем добросовестно. Либо их выполнение отрицательно отражается на результатах основной деятельности. Возможно, о результатах его общественной работы ничего не знает.	4-5
Недопустимый	Уклонения от выполнения общественных поручений, от работы в каких-либо общественных объединениях, организациях.	1-3
Оценка умений педагога жить и работать в коллективе		
Оптимальный	Педагог умеет согласовывать свои действия с действиями педагогического коллектива, ценит коллективный опыт, умеет учиться у коллег, обогащая свой индивидуальный опыт опытом коллектива. Уважает прогрессивные традиции коллектива. Оберегает	9-10

	коллектив от разрушающего влияния таких личностных качеств как недоброжелательность, раздражительность, обидчивость, бестактность, нетерпимость к критике. Сознательно вносит свой личный вклад в жизнь педагогического коллектива, сознавая свою ответственность за все то, что в нем свершается. Борется с проявлениями кастовости, профессионального эгоизма.	
Допустимый	Педагог соблюдает нормы профессиональной этики: уважение к коллегам, отзывчивость, внимание, деликатность. Поддерживает коллективные традиции. Но не чувствует личной ответственности за состоянием морального климата в коллективе. Не нарушая норм общежития, педагог в то же время проходит мимо нарушения норм другими членами коллектива. Поддерживает все прогрессивные начинания коллектива, но не является их организатором.	6-8
Критический	Педагог имеет слабые навыки коллективного труда (надеется только на свои силы). Связи с коллегами по работе – односторонние (либо только потребительские, либо определяются только чисто случайными отношениями, либо только во время личной заинтересованности и т.д.)	4-5
Недопустимый	Связь с коллективом отсутствует. Допускает нарушения профессиональной этики. Высокомерное отношение к коллегам, претензии на особое положение, организация «групповщины» и т.д. Создает конфликтные ситуации.	1-3
Оценка умений педагога организовывать свой труд и труд детей. Отношение к физкультуре и спорту		
Оптимальный	Педагог строго соблюдает распорядок дня детского сада, дорожит временем своим и временем детей.. Оптимально организует свой труд. Не имеет потерь времени на занятиях. Соблюдает технику безопасности при организации занятий, гигиенические и санитарные требования.	
Допустимый	Педагог, в основном, соблюдает распорядок дня детского сада, дорожит временем своим и детей. В основном, оптимально организует свой труд. в основном, соблюдает технику безопасности, гигиенические и санитарные требования. Те нарушения, которые имеются, не имеют существенного влияния на здоровье детей и собственное здоровье.	
Критический	Педагог не всегда соблюдает распорядок дня детского сада (опаздывает на работу, задерживает детей на занятии), не всегда соблюдает требования гигиены и санитарии, что, возможно, отражается на здоровье детей и собственном здоровье. Не умеет организовывать свой труд. Занятия физкультурой и спортом считает тратой времени.	
Недопустимый	Педагог грубо нарушает распорядок дня детского сада, выбивая тем самым и других из привычного ритма работы. Результатов добивается, в основном, с помощью бесконечных дополнительных занятий. Грубо нарушает требования безопасности, что наверняка влияет на здоровье детей. К физкультуре и спорту равнодушен.	

По итогам диагностики, если педагог набрал:

- от 1000 до 850 баллов, это оптимальный уровень. Такой педагог заслуживает поощрения,
- от 850 до 550 баллов, это допустимый уровень.
- от 550 до 350 баллов, это критический уровень. необходимо работать над повышением своего уровня

- ниже 350 баллов, это недопустимый уровень. Случайный человек в детском саду, ошибся в выборе профессии.

ПАМЯТКА молодому воспитателю

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.

-Перед выходом на работу побывать в группе, познакомиться с **воспитателем – напарником**, помощником **воспитателя**, детьми. Изучить всю документацию группы, программу по которой работает ДОУ.

-Работу строить согласно календарного планирования.

-Календарный план **воспитательно** – образовательного процесса должен быть в наличии, готов и расписан на неделю (с понедельника по пятницу, включая работу с родителями, - в понедельник начинающейся недели, с утра.

-Строго вести работу с дошкольниками в соответствии с режимом дня.

-Находить свое место в группе: на занятии это место намечается его содержанием, а при проведении режимных моментов надо всегда быть с детьми, не оставлять их. Ответственность за детей несет **воспитатель**.

-Неукоснительно владеть собой, своими эмоциями, быть собранным, создавать спокойную обстановку, следить за речью: говорить негромко, спокойно. Спорные вопросы никогда не разрешать при детях.

-Анализировать каждый рабочий день, самокритично подходить к нему.

-Повышать свой профессиональный уровень. Вести «*План самообразования*». Принимать активное участие в работе методических объединений, заседаниях Совета педагогов, семинарах и т. д.

-Учиться составлять характеристику на каждого ребенка.

-Работать в тесном контакте с родителями, разумными советами и посещениями завоевывать у них авторитет, поддерживать имидж группы, ДОУ в целом на высоком уровне.

-Вместе с **воспитателем** – напарником устанавливать и поддерживать в группе порядок. Совместно продумывать интерьер группы: рационально размещать мебель (вся мебель должна быть надежно закреплена, четко определять место хранения игрушек и дидактического материала; постоянно пополнять и обновлять предметно – развивающую среду группы с учетом требований современности, программным требованиям, возрастным особенностям детей своей группы.

-Ежедневно передавать группу своему напарнику в полном порядке: при передаче подробно рассказывать о прошедшем рабочем дне (*происшествиях, самочувствии детей, медицинских назначениях и т. д.*).

-Осуществлять генеральную уборку (с привлечением детей в соответствии с их возрастными навыками и трудовыми умениями) еженедельно, по

пятницам – мыть игрушки с мылом, ополаскивая проточной водой, высушивая на воздухе (не вытирая, мыть и опрыскивать растения, стирать кукольное белье и т. д. В младших группах игрушки моют с хозяйственным мылом ежедневно.

-Ежедневно с утра до прихода детей проводить проветривание и влажную уборку игровых уголков. Ежедневно, до прихода детей обновляется меню.

-Перед завтраком у каждого ребенка должно быть в наличии промаркированное полотенце, количество полотенец должно совпадать с числом детей в группе.

РАБОТА ВОСПИТАТЕЛЯ В ТЕЧЕНИЕ ДНЯ:

1. Организация и подготовка **воспитательно – образовательного процесса** начинается накануне:

- в тихий час просмотреть календарный план на следующий день и составить для себя **памятку того**, что требуется для работы (дидактический, наглядный, раздаточный материал; конспект занятия; продумать индивидуальную работу с теми детьми, которым необходим особый подход – вновь поступающими или адаптация которых проходит с трудом; с различными особенностями поведения или усвоения программного материала и др.)

2. Утренний прием детей: осуществляется на улице в летний оздоровительный период, в холодное время прием детей осуществляется в группе.

- с радостью встречать каждого ребенка: найти доброе слово, заинтересовать, подготовить «*сюрприз*» для тех, кто испытывает с утра трудности эмоционального характера.

- У каждого родителя поинтересоваться о самочувствии и особенностях поведения ребенка дома.

- Осмотреть каждого ребенка во время приема. При обнаружении признаков заболевания (повышенная температура, тошнота или рвота, расстройство кишечника, покраснение глаз, кожные высыпания или т. п.) ребенка в группу не принимать. В спорных или сомнительных случаях ребенка направить вместе с родителями к медицинской сестре ДОУ.

- Провести осмотр внешнего вида ребенка: наличие носового платка, чистой опрятной одежды, соответствующей групповой обуви – с широким носом, закрытой пяткой, на жесткой подошве и маленьком каблучке. В группе необходимо предъявлять следующие требования к внешнему виду. Одежда должна соответствовать температурному режиму группы –облегченная форма: носки, одежда с коротким рукавом. В холодное время года (в

отсутствии отопительного сезона) допускается наличие дополнительных носков, но надетых под колготы.

- Волосы и ногти ребенка должны быть подстрижены. Девочкам необходимы резинки или ленточки, если волосы длинные.

- Для физкультурных занятий у каждого ребенка должна быть соответствующая спортивная форма: черные шорты, футболка, носки, кроссовки.

- Осмотреть каждого ребенка на наличие лекарств, мелких предметов, жевательной резинки и т. п. Довести до сведения родителей то, что **воспитатели** не несут ответственности за игрушки детей, принесенные из дома.

- Каждому ребенку обеспечить положительный эмоциональный настрой; дело по интересам; индивидуальную или коррекционную работу (*звукопроизношение, техника ИЗО, дидактические игры, беседы и т. д.*).

3. Утреннюю зарядку проводить ежедневно в строго отведенные для этого время и месте.

4. Формирование культурно – гигиенических навыков в течение дня:

- регулярно мыть руки под контролем взрослого:

– до приема пищи;

– по мере необходимости, например, после занятий аппликацией, лепкой;

– после посещения туалета;

– после прогулки.

- Формировать привычку самостоятельно следить за своим внешним видом: состоянием одежды, волос, обуви и т. п. в течение дня.

5. Занятия проводятся в соответствии с сеткой и календарным, перспективным планированием ежедневно. Работы выставляются для ознакомления родителей и хранятся до выпуска детей. Для родителей в информационный уголок в раздел «*Чем мы сегодня занимались*» выносятся сведения о занятиях, темах, целях за неделю, за день. Указываются (*полностью*) произведения, которые заучивали на занятии для закрепления дома.

Если в силу каких – то причин занятие не состоялось – оно проводится в другое время, но не упускается.

6. Прогулка: ежедневная. Одежда детей должна соответствовать погодным (*а не сезонным*) условиям. Весной, летом обязателен головной убор. Перед прогулкой проконтролировать одежду каждого (*до подготовительной к школе группы*). Сбор на прогулку осуществляется подгруппами (*вначале – медлительные дети*). Систематично с младших групп

учить детей бережно и аккуратно относиться к своим вещам и вещам (*игрушкам*) группы.

7. В течение дня приучают детей поддерживать порядок в игровых уголках, при смене режимных моментов (*занятия, прогулка и т. п.*) – в групповой комнате должен быть наведен порядок. Учить детей правилам: «*каждой вещи – свое место*», «*Поиграл – уберу за собой*», «*Настольные игр – для игры на столе*» и др.

8. Обед: **воспитатели** обедают по окончании приема пищи детьми. Во время приема пищи **воспитатель** находится рядом с дошкольниками, помогая, обучая приемам обращения со столовыми приборами, уговаривая, но, не заставляя детей доедать пищу, рассказывая о том, что дети едят, называя блюда. В младших группах котлету, запеканку и т. п. **воспитатель** помогает ребенку делить на кусочки. По окончании приема пищи детей со 2-ой младшей группы приучают полоскать рот кипяченой водой комнатной температуры.

9. По окончании тихого часа ежедневно проводятся закаливающие процедуры (*в зависимости от специфики группы*).

10. В конце рабочего дня в группе наводится порядок.

Отчет

о проделанной работе по организации наставничества за _____ 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 отсутствуют)	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.							

Используемая литература

1. Интернет ресурсы.: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou> <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o-nastavnichestve>
2. Методические рекомендации по вопросам сопровождения, наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам : методические рекомендации / Е. Л. Кинева, Е. В. Лямцева, Ю. В. Ребикова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2020.
3. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019
4. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016.