**муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение**

**«Детский сад № 300 комбинированного вида»**

660098, г.Красноярск, ул.Водопьянова, 21, *Е-mail* : mdou300@mail.ru, факс (8-3912) 55-81-20

ОГРН 1082468058408, ИНН/КПП 2465216743/246501001

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

Принято утверждаю

На педагогическом совете заведующий МАДОУ № 300

Протокол № 1 от 31.08.24 приказ 121 от 01.09.2024

**Программа наставничества в МАДОУ № 300**

1. **Паспорт программы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Название программы**  | Программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования МАДОУ № 300  |
| **Авторы**  | Шуварова Т.И. - заведующий Браун Е.И. - заместитель заведующего по УВР Шепилова Е.В. – старший воспитатель  |
| **Организация исполнитель**  | МАДОУ № 300  |
| **Целевая аудитория**  | Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет.  |
| **Этапы реализации**  | 1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический  |
| **Цель**  | Создание системы организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в МАДОУ № 300 для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии молодых/начинающих педагогов. |
| **Задачи**  | 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Способствовать созданию комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.
 |
| **Основные направления**  | 1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
2. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
3. Формирование навыка ведения педагогической документации.

4. Развитие профессиональной компетенции.   |
| **Условия эффективности**  | 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога - наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы.
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
 |
| **Ожидаемые результаты**  | 1. Повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь

 образовательной организации1. Укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации
3. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов
4. Повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников
5. Рост числа педагогов, нашедших новые возможности профессионального развития

и роста.  |

1. **Пояснительная записка**

 Одной из важнейших задач администрации дошкольного образовательного учреждения является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы наставничества.

 Современному дошкольному учреждению нужен профессионально компетентный,

самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению

в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная

адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно.

 Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних

ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

 В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

 Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне ДОУ.

 **2.1 Основные термины**

**Наставничество** — форма адаптации, практического обучения и воспитания новых

или менее опытных работников ДОУ в целях быстрейшего овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой компетенции, приобщения к корпоративной культуре организации.

**Наставник** — более опытный работник ДОУ, принимающий на себя функции по

обучению новых или менее опытных работников.

**Стажер** — новый работник ДОУ, прикрепляемый к наставнику.

**Критерии отбора наставников** — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

1. **Содержание программы**

* 1. **Система работы с молодыми специалистами**

 Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

 Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны.

 Этапы становления профессионала

• адаптация - 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.

 Программа способствует становлению профессионализма педагога независимо от опыта его работы и положительно влияет на:

• вхождение в профессиональное образовательное пространство;

• профессиональное самоопределение;

• творческую самореализацию;

• проектирование профессиональной карьеры;

• вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;

• самоорганизацию и развитие профессиональной карьеры.

Система работы с молодыми педагогами включает в себя:

1. Сбор информации о молодом педагоге: его затруднения, вопросы, проблемы.
2. Знакомство и общение с педагогом-наставником.
3. Составление персонифицированной программы на основе выявленных затруднений.
4. Реализация программы, обсуждение результатов. Рефлексия.

* 1. **Этапы реализации программы**

**I этап - Подготовительный** включает в себя:

* изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
* закрепление пар «наставник-наставляемый»;
* подбор методической литературы для изучения;
* составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

 Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях

педагогического совета ДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

**II этап - Практический** включает в себя:

* совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
* совместное проектирование образовательного процесса, составление перспективного плана работы;
* изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;
* показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками;
* открытое проведение режимных моментов и совместной деятельности с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
* консультации по работе с родителями;
* обсуждение образовательной деятельности, вариантов использования приемов и методов в различных ситуациях.

 Программа предусматривает создание такой системы сопровождения наставляемых, которая поможет им развить умение на практике применить полученные знания, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

 Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить

следующие направления деятельности по отношению к наставляемому:

* Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы,

педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности ДОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя (педагогического работника) детского сада.

* Создание в организации условий для личностных проявлений педагога, для его

самореализации.

* Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого - педагогического просвещения педагогов в различных формах.
* Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки (если они пришли из других сфер деятельности).
* Вовлечение педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
* Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства педагога.
* Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных педагогами.
* Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
* Повышение профессиональной компетентности по взаимодействию с родителями воспитанников.
* Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
* 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 педагога).

* Своевременное решение конфликтных ситуаций.

**Формы работы,** используемые в работе по наставничеству:

* Наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов,
* взаимопосещение,
* консультации,
* проведение открытых мероприятий,
* круглый стол,
* участие в вебинарах, семинарах,
* практикумы.

 Разнообразные формы работы с наставляемым способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы

с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

 В методическом сопровождении деятельности педагогов важны не разнообразие

мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя (специалиста) ДОУ.

**III этап – аналитический:**

* Показ наставляемыми открытых мероприятий на различных уровнях: в

образовательной организации и на муниципальном уровне

* Анализ результатов работы на педагогическом совете
* Самоанализ своей деятельности за прошедший год.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение

молодыми педагогами целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

 Таким образом, система наставничества планируется и своевременно

конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога.

**4. Механизм реализации Программы**

 Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется

наставниками, наставляемыми, куратором (заместителем заведующего), заведующим ДОУ.

 На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет

индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

 Контроль реализации программы включает: посещение занятий, родительских

собраний и других мероприятий, проводимых наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

 В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты

реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Приложение 1

**Годовой - тематический план**

**воспитателя-наставника по педагогическому просвещению молодого педагога**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Месяц**  | **Содержание работы**  | **Формы и методы работы**  |
| Сентябрь  | Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения.   | Изучение документов:Закона об образовании; * Конвенция о правах ребенка;
* Устав ДОУ;
* Типовое положение о ДОУ.
 |
| Организация утреннего приёма детей (взаимодействие с родителями)  | Просмотр молодым специалистом режимных моментов. Методические рекомендации.  |
| Помощь в планировании образовательного процесса в детском саду.  | Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы  |
| Мониторинг детского развития.  | Изучение видов мониторинга, методики проведения  |
| Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе  | Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Методические рекомендации.  |
| Октябрь  | Организация и проведение приёма пищи в группе  | Консультации. Подбор литературы.   |
| Формы взаимодействия с семьёй: родительские собрания   | Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке.  |
| Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания).  | Просмотр молодым специалистом режимных моментов, методические рекомендации.  |
| Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников. Организация и методика проведения сюжетно-ролевых, режиссёрских, дидактических игр.  | Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, методические рекомендации.  |
| Изучение нормативных документов, ФГОС  | Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества. Консультация «Основная образовательная программа дошкольной образовательной организации в соответствии с ФГОС дошкольного образования»  |
| Ноябрь  | Составление конспектов НОД  | Методические рекомендации по составлению конспекта НОД (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход).  |
| Методика проведения праздников в детском саду.   | Участие в подготовке к осеннему празднику, выставке – ярмарке «Дары осени», просмотр мероприятия, обсуждение.  |
| Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья   | Методические рекомендации по организации физкультурных-оздоровительных мероприятий (прогулка, зарядка, гимнастика, закаливающие мероприятия), подбор литературы.  |
|  | Открытый просмотр и анализ непосредственно-образовательной деятельности в младших группах. Соблюдение методики проведения образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста.  | Анализ работы. Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности.  |
| Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.  |  Анализ работы. Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.  |
| Декабрь   | Методика подготовки и проведения продуктивной деятельности дошкольника.  | Методические рекомендации.  |
| Формы взаимодействия с семьей: консультации, досуги, дни открытых дверей  | Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.  |
| Инструкции, используемые в работе воспитателя.  | Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения.  |
| Организация и методика проведения новогоднего праздника в детском саду.  | Консультация и помощь при оформлении костюмов, пособий. Участие в подготовке к новогоднему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.  |
| Январь  | Открытый просмотр приёма пищи в подготовительной группе, организованного молодым специалистом.  | Анализ работы.  |
| Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста  | Помощь и контроль в заполнении текущей документации  |
| Взаимодействие со специалистами ДОУ (инструктором по физической культуре) в процессе образовательной деятельности  | Методические рекомендации, совместное обсуждение.  |
| Индивидуальное сопровождение ребенка.   | Совместное обсуждение особенностей характера, поведения и развития каждого ребенка и методов их корректирования.  |
| Знакомство со здоровье -сберегающими технологиями. Показ молодым специалистом закаливающих процедур.  | Обсуждение темы, составление плана, помощь в подготовке и проведении молодым специалистом закаливающих процедур.  |
| Повышение профессионального мастерства  | Участие в работе педсовета, советы по подготовке материалов к педсовету.  |
| Февраль   | Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ  | Методические рекомендации и советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях.  |
| Взаимодействие воспитателей со специалистами ДОУ в процессе образовательной деятельности  | Методические рекомендации  |
| Речевое развитие детей   | Методические рекомендации по созданию картотеки речевых игр. Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры).  |

Приложение 2

**Форма индивидуального образовательного маршрута молодого педагога**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ФИО** **(полностью)**  |   |  |  |  |
| **Муниципалитет**  |   |  |  |  |
| **Организация**  |   |  |  |  |
| **Должность**  |   |  |  |  |
| **Профессиональн ые дефициты /** **Задачи на предстоящий период**  | **Образовательн ые задачи**  | **Формы работы/** **взаимодействи****я по** **реализации** **образовательн ых задач**  | **Сроки реализаци****и** (указать даты / месяц(ы), год) | **Форма предъявлен ия** **результата**  |
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  |
|   |   |   |   |   |

Приложение 3 **Анкета для наставника**

*Уважаемый педагог!*

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

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

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

Ваши предложения по организации процесса наставничества ДОУ:

Приложение 4

**Анкета для наставляемого**

*Уважаемый педагог!*

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

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

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

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

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

* 3,5–2,5 часа в неделю;
* 2–1,5 часа в неделю;
* полчаса в неделю;

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

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

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

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

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

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

Приложение 5

**Вводная анкета для молодого педагога**

1.Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

* Да
* Нет
* Частично

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

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

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

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

1. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?
	* в календарно-тематическом планировании
	* в составлении рабочей программы
	* в составлении перспективного планирования
	* в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
	* в ведении другой документации воспитателя (укажите,какой)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
	* в проведении организованной образовательной деятельности
	* в проведении педагогической диагностики
	* в проведении культурно-досуговых мероприятий
	* в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
	* в проведении других мероприятий (укажите, каких)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
	* в общении с коллегами, администрацией
	* в общении с воспитанниками
	* в общении с родителями воспитанников
	* другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Что представляет для вас наибольшую трудность?
	* целесообразно организовать рабочее пространство
	* формулировать цели, задачи
	* выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
	* мотивировать деятельность воспитанников
	* формулировать вопросы проблемного характера
	* создавать проблемно-поисковые ситуации
	* подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
	* активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
	* организовывать сотрудничество между воспитанниками
	* организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
	* реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
	* развивать способности воспитанников
	* другое

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

1. 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)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. 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
	* современные образовательные технологии и их эффективное использование в образовательном процессе
	* приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
	* оценка достижений воспитанников, динамики развития
	* психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
	* урегулирование конфликтных ситуаций
	* формы работы с родителями
	* формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками - другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 6

**Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога**

Молодой воспитатель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О.)

**Инструкция:** Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка; 2 – средний уровень развития навыка; 1 – развитие навыка не проявляется.

**Подсчет баллов:** поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *№*  | ***Прогностические навыки***  | *Оценка*  |
| *1*  | *2*  | *3*  |
| 1  | Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО  |   |   |   |
| 2  | Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО  |   |   |   |
| 3  | Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО  |   |   |   |
| 4  | Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей  |   |   |   |
| 5  | Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка  |   |   |   |
| ***Организаторские и коммуникативные навыки***  |
| 1  | Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана  |   |   |   |
| 2  | Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия  |   |   |   |
| 3  | Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО  |   |   |   |
| 4  | Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками  |   |   |   |
| 5  | Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО  |   |   |   |
| 6  | Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества  |   |   |   |
| 7  | Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним  |   |   |   |
|  | ***Аналитические навыки*** |
| 1  | Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО  |   |   |   |
| 2  | Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков  |   |   |   |
| 3  | Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе  |   |   |   |
| 4  | Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами  |   |   |   |

 **Вывод:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы

полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ уровне.

**Рекомендации:** В дальнейшем \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ необходимо продолжать развивать \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_навыки, в особенности навыки\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.