Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
«Бугровская средняя общеобразовательная школа «Бугровский центр образования №2»
дошкольное отделение
188660, Ленинградская область, Всеволожский район, пос. Бугры, аллея Ньютона, здание 8
mail: do@enfield.school.ru. Телефон: 8(812) 3-33-99-60

ПРИНЯТА
Протокол педагогического совета
МОБУ «Бугровская СОШ
«Бугровский ЦО№2»
(дошкольное отделение)
Протокол от 30.08. 2022 года № 1

УТВЕРЖДЕНА
Приказ № 86 ДО
от 30.08. 2022 года

Программа
по организации наставничества
«Ступеньки роста»

в Муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении «Бугровская средняя общеобразовательная школа «Бугровский центр образования №2» дошкольное отделение

Разработчик:
старший воспитатель Фёдорова Е.А.

п. Бугры
2022 г

Содержание

	Паспорт Программы	2
	1.Целевой раздел	
1.1.	Пояснительная записка	4
1.1.1.	Методологические аспекты Программы и пути её реализации.	6
1.1.2.	Цели, задачи Программы	7
1.1.3.	Основные подходы при построении системы наставничества	7
1.1.4.	Принципы Программы	8
1.1.5.	Этапы реализации Программы	9
1.1.6.	Планируемые результаты	11
1.1.7.	Условия эффективности работы по наставничеству	11
	2.Содержательный раздел	
2.1.	Формы и методы работы с молодыми специалистами	12
2.2.	Организация системы наставничества в ДО	12
2.3.	План взаимодействия наставника с молодым специалистом	15
2.4.	Контроль за организацией наставничества	16
	3.Организационный раздел	
3.1.	Кадровая система реализации целевой модели наставничества	17
3.2.	Методическое сопровождение деятельности молодых педагогов	19
3.3.	Оценка эффективности профессиональной деятельности молодого специалиста	22
3.4	Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества	23
3.5.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	24
	Заключение	24
	Приложения	
№1	Согласие на обработку персональных данных педагога (наставника / наставляемого)	27
№2	Согласие педагога на участие в реализации Программы наставничества	28
№3	Согласие молодого специалиста на закрепление за ним наставника	29
№4	База наставников / наставляемых	30
№5	Форма заявления	31
№6	План взаимодействия наставника с молодым специалистом в течение первого года наставничества	32
№7	План взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-3 год наставничества	33
№8	Адаптированная диагностическая карта Н.В. Микляевой, Ю.В. Микляевой	34
№9	Индивидуальная карта наблюдения за деятельностью педагога-наставляемого	35
№10	Перспективный индивидуальный план самообразования молодого специалиста	36
№11	Форма портфолио педагога	37
№12	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций) молодого специалиста в процессе взаимодействия с наставником	41

Паспорт Программы

	Название Программы	Программа наставничества с молодыми педагогами дошкольного образования «Ступеньки роста»
	Авторы программы	Старший воспитатель Фёдорова Е.А.
	Организация исполнитель	МОБУ СОШ «Бугровский центр образования №2» дошкольное отделение
	Участники Программы:	Старший воспитатель Педагоги-наставники Молодые педагоги (вновь принятые)
	Срок реализации:	2 года 01.09.2022-31.12.2024г.г.
	Этапы реализации:	1 этап – диагностический (сентябрь –декабрь 2022г.) 2 этап – практический (январь 2023г. – сентябрь 2025г.) 3 этап – аналитический (октябрь 2025 - декабрь 2025.)
	Цель:	Создание в дошкольном отделении ступени условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.
	Задачи:	- Помочь начинающему педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации. - Оказать помощь в проектировании и организации образовательной деятельности с детьми в соответствии с их возрастными особенностями и задачами реализуемых программ. Оказать методическую помощь начинающему педагогу по внедрению современных методик и идей в образовательный процесс. - Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего педагога. - Сформировать у начинающего педагога потребность в непрерывном самообразовании.
	Актуальность Программы:	Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «Воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько: 1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста. 2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения. 3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми. В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДО не только администрацией, но и

		коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.
	Условия эффективности:	- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. - Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. - Сочетание теоретических и практических форм работы. Анализ результатов работы. - Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
	Ожидаемые результаты:	- Ориентация педагогов на ценности саморазвития. - Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. - Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

1. Целевой раздел.

1.1. Пояснительная записка.

С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Сегодня найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. 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.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние
- необходимое взаимодействие семьи и ДО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Актуальность:

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей

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

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста.

2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения.

3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

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

педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема: Недостаточно высокий уровень профессиональный компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической, в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Практика показывает, что многие испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк. Дефициты в педагогической деятельности вызваны рядом причин:

Дефициты педагогической деятельности.

Образовательные:	дефицит знаний и умений. Это сознанные или неосознанные недостатки (ограничения) в знаниях, умениях, которые препятствуют развитию профессионально й компетентности.
Социальные:	дефицит способностей, качеств личности. Это сознанные или неосознанные недостатки (ограничения) личностных качеств, способностей, которые препятствуют развитию профессиональной компетенции.
Профессиональные:	дефициты трудовых действий, необходимых умений в профессии. Это сознанные или неосознанные недостатки (ограничения) в профессиональной компетенции, которые препятствуют реализации профессиональных действий.

Дефицит педагогической деятельности – это внутренняя неготовность самостоятельно преодолеть внешнее препятствие. Именно система наставничества в образовательном учреждении имеет все шансы исключить или минимизировать реальные трудности молодых специалистов.

Программа наставничества «Ступеньки роста», дошкольного отделения МОБУ СОШ «Бугровский центр образования № 2» разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Основание разработки программы

Программа наставничества «Ступеньки роста» разработана в соответствии с нормативными документами:

- Трудовой кодекс РФ
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденный приказом Министерства труда России Российской Федерации и социальной защиты от 18.10.2013 № 544н;
- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 июля 2016 г. № 326 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;
- Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
- Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества»

1.1.1. Методологические основы и ключевые положения системы (целевой модели) наставничества.

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

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

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

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами.

Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя.

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

Характерными особенностями системы наставничества являются:

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

Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества

Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества.

1.1.2. Цели, задачи Программы

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

Цели и задачи программы взаимосвязаны с результатами реализации программы для успешной и личной самореализации наставляемого

Цель: создание в дошкольном отделении ступени условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- Помочь начинающему педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации.
- Оказать помощь в проектировании и организации образовательной деятельности с детьми в соответствии с их возрастными особенностями и задачами реализуемых программ. Оказать методическую помощь начинающему педагогу по внедрению современных методик и идей в образовательный процесс.
- Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего педагога.
- Сформировать у начинающего педагога потребность в непрерывном самообразовании

1.1.3. Основные подходы при построении системы наставничества.

Системный подход. Обсуждение идей системного подхода применительно к наставничеству и волонтерству началось с работ Л. фон Берталанфи. В психологии использование системного подхода впервые стал обсуждать Б.Ф.Ломов. С точки зрения Б.Ф. Ломова, системный анализ предполагает многомерность образования, его

многоуровневость и иерархичность, многомерную классификацию его свойств, признание его полидетерминированности и изучение взятого образования в его развитии.

В.А.Ганзен, рассматривая проблемы системных описаний, выделил три вида системного подхода: комплексный, структурный и целостный. При этом описание системы должно включать ее элементный состав, структуры, или подсистемы, образуемые этими элементами, функции системы, ее подсистем и элементов, интегральные свойства системы, системообразующие факторы, взаимосвязи со средой.

Комплексный подход был сформулирован и реализован Б.Г.Ананьевым. Комплекс - это совокупность составных частей какого-то явления или процесса, которые взаимно дополняют, обогащают и обеспечивают его цельное качественное существование или функционирование.

В изучении человека как личности Б. Г. Ананьев выделял:

- статус личности (положение в обществе, экономическое, политическое, правовое и т.д.);
- общественные функции, осуществляемые личностью в зависимости от этого положения;
- мотивацию поведения личности и деятельности в зависимости от ее целей и ценностей;
- мировоззрение и вся совокупность отношений личности к окружающему миру;
- характер и склонности человека. Эта сложная система субъективных свойств и качеств человека определяет его деятельность и поведение. В основе понятия комплексного подхода к воспитанию заключено положение о диалектическом единстве единичного и общего, части и целого, выражена всеобщая связь явлений и их целостность

Личностно-ориентированный подход, разрабатываемый в русле отечественной психологической науки (В.В.Рубцов, Н.Ю.Синягина, И.С.Якиманская и др.), основан на идеях о деятельностной модели формирования личности. Его необходимо применять в связи с приоритетом потребностей, целей и ценностей развития наставляемого при организации наставничества в системе образования, максимальным учетом индивидуальных, субъектных и личностных особенностей обучающихся. В рамках личностно-ориентированного подхода личность рассматривается как активный субъект деятельности, включенный в сложную систему полисубъектных «субъект-субъектных» и «субъект-объектных» отношений. Личность, согласно этому подходу, развивается в деятельности, в условиях социализации индивида и целенаправленного воспитания. «Развитие» в данном контексте понимается как качественные и количественные позитивные изменения.

Эти подходы обуславливают основные принципы реализации наставничества. Большинство таких принципов может применяться как к работе отдельного наставника, так и к программе в целом.

1.1.4. Принципы Программы.

Система наставничества основывается на следующих принципах:

- **принцип добровольности,** соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- **принцип индивидуализации и персонализации** направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- **принцип вариативности** предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- **принцип системности** и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы наставничества с максимальным охватом всех необходимых

структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

1.1.5. Этапы реализации программы.

Этап 1. «Адаптация»

Основная цель этапа: оказание помощи молодым специалистам в их адаптации и профессиональном становлении для быстрого и эффективного включения в педагогическую деятельность и закрепление в образовательном учреждении.

Содержание этапа
Ознакомление с регламентом работы. Правилами внутреннего распорядка. Составление плана профессионального развития. Помощь в изучении нормативных документов: - ФЗ «об образовании РФ» - ФГОС ДО - СанПиН Локальные акты ДО. Организация помощи в работе с документацией педагога ДО: ФОП ДО (планирование, мониторинг, составление технологической карты образовательной деятельности)
Формы этапа
Ознакомление с работниками ДО, с сайтом организации. Ознакомление с правилами внутреннего распорядка. Составление памятки. Беседа, анкетирование. Помощь в работе с документами. Инструкции. Консультации. Посещение занятий наставника. Посещение мастер-классов.
Результаты этапа
Молодой специалист самостоятельно может планировать свою работу в соответствии с требованиями и инструкциями. Соблюдает регламент работы и внутренний распорядок работы ДО. Самостоятельно ведет документацию в соответствии с требованиями

Этап 2. «Становление»

Основная цель этапа: Развитие и корректировка умений и навыков молодого педагога, оказание помощи в реализации собственного плана профессионального становления.

Содержание этапа
Внедрение инновационных технологий. Помощь в разработки технологических карт образовательной деятельности. Планирование работы с детьми в режимные моменты. Помощь в подготовке и провидении Мониторинга. Помощь в разработки индивидуальных маршрутов развития для воспитанников. Участие в методической деятельности ДО
Формы этапа
Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДО.

- Деловые игры. - Мастер классы. - Тренинги. - Вебинары и др. - Изучение и подбор методик для обследования. - Консультации специалистов ДО. - Диспуты, проведение семинаров - практикумов по темам.
Результаты этапа
- Проведение ООД с присутствием других воспитателей и наставника. - Анализ и самоанализ проведенной ООД. - Проведение обследования воспитанников (анализ продуктов деятельности). - Разработка индивидуальных маршрутов. - Участие в семинарах и творческих группах. - Сбор материала для портфолио.

Этап 3. «Профессиональное развитие»

Основная цель этапа: Способствовать саморазвитию и построение траектории дальнейшего развития молодого специалиста.

На этапе профессионального развития у молодого педагога формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, формируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскрывается творческий потенциал.

Содержание этапа
- Помощь в подготовке документов для участия в конкурсах различного уровня. - Познакомить с критериями аттестации педагогических работников на квалификационную категорию.
Формы этапа
- Консультации. - Мастер-класс - Посещение методических объединений - Подготовка Портфолио
Результаты этапа
- Участие в конкурсах (заочных, очных). - Складывается система работы, имеются собственные разработки. - Воспитатель умеет изучать образовательную технологию внедряет в свою работу. - Аттестация на квалификационную категорию. - Наставничество.

Этап 4. «Аналитический» (подведение итогов)

Задачи этапа: подведение итогов работы наставника и оценка эффективности системы работы по наставничеству.

Содержание этапа:

- Проведение мониторинга реализации этапов работы;
- Изучение и обобщение накопленного материала.
- Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов работы по наставничеству.
- Формирование банка информации из опыта работы по наставничеству

1.1.6. Планируемые результаты.

1. Молодой специалист умеет применять в педагогической практике современные образовательные технологии; современные подходы к воспитательно-образовательной деятельности; отбирать оптимальные формы, методы и приемы в процессе образовательной, совместной и самостоятельной деятельности детей; умеет включать детей в различные виды деятельности, соответствующие их возрастным и психологическим особенностям, потребностям.
2. Молодой специалист готов к проектированию и разработке ООП ДО, рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО; умеет планировать, организовывать образовательный процесс в ДО по заданным требованиям.
3. Молодой специалист умеет применять методы оценки мероприятий образовательного, воспитательного характера с позиции требований ФГОС (образовательная, совместная и самостоятельная деятельность детей, родительские собрания, массовые мероприятия, семинары и др.); проводить анализ и корректировать воспитательно-образовательный процесс, владеет технологией самоанализа и педагогической рефлексии.
4. Молодой специалист умеет грамотно планировать и управлять коммуникативными взаимодействиями: правильно конструировать свою речь (определять содержание акта общения), находить адекватные средства для передачи содержания (верный тон, нужные слова), быстро и правильно ориентироваться в условиях педагогической ситуации общения, обеспечивать обратную связь
5. Молодой специалист готов к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности или, по желанию, к прохождению аттестации на 1 квалификационную категорию.

1.1.7. Условия эффективности работы по наставничеству.

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов Системность и непрерывность в организации.
- Сочетание теоретических и практических форм работы.
- Оценка результатов деятельности (диагностика развития детей).
- Своевременное обеспечение педагогов учебно-методической информацией.

2.Содержательный раздел

2.1. Формы и методы работы с молодыми специалистами.

Профессиональная деятельность педагогов ДО многогранна и требует определенных знаний, умений, навыков и качеств. В современной педагогической литературе данные знания, умения, навыки и качества объединяются таким понятием как «профессиональная компетентность». Для развития профессиональной компетентности молодых специалистов в ДО нас используем разные формы работы.

Наставничество предполагает индивидуальные и коллективные формы работы с молодыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДО или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет.

Основной формой наставничества Программы «Ступеньки роста» является «Воспитатель-воспитатель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Еще одна эффективная форма наставничества данной программы - "Обучение действием": наставники и наставляемые работают над особыми проблемами на основе личного опыта и индивидуального примера.

К наиболее эффективным формам и методам наставничества относится:

1. Беседы.
2. Самообразование.
3. Встречи с опытными воспитателями.
4. Тематические педсоветы, семинары-практикумы, мастер-классы.
5. Методические консультации.
6. Посещение и взаимопосещение занятий, открытые мероприятия.
7. Участие педагогов в методических объединениях (города, район);
8. Участие в научно-практических конференциях.
9. Моделирование и анализ методических ситуаций.
10. Деловые игры
11. Участие в конкурсах
12. Прохождение курсов повышения квалификации.
13. Анкетирование, опрос.
14. Самоанализ собственной деятельности.

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.

2.2. Организация системы наставничества в ДО.

Наставничество организуется на основании приказа директора МОБУ СОШ «Бугровский ЦО№2» дошкольное отделение «Об утверждении Положения об организации наставничества педагогических работников в ДО., «Дорожной карты», Программы наставничества «Ступени роста».

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя ДО.

Руководитель ДО:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников в ДО;

- издает локальные акты ДО о внедрении (применении) системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в ДО;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
утверждает План мероприятий по реализации Положения об организации наставничества педагогических работников ДО МОБУ СОШ «Бугровский ЦО№2»;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их Участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных наставнической деятельностью; способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества,
осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

Куратор реализации программ наставничества:
- назначается руководителем ДО из числа заместителей директора (старшего воспитателя);
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в ДО педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю ДО для утверждения состава методического совета наставников (при необходимости его создания);
- разрабатывает План мероприятий по реализации Положения об организации наставничества педагогических работников ДО МОБУ СОШ «Бугровский ЦО№ 2»;
- совместно с ответственным за организацию работы по поддержке и развитию официального сайта ДО (системным администратором) ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта ДО, формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с методическим советом наставников и ответственным за организацию работы по поддержке и развитию официального сайта ДО (системным администратором);
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем ДО мониторинга реализации системы наставничества педагогических работников в ДО;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в ДО, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно ответственным за организацию работы по поддержке и развитию официального сайта ДО (системным администратором).

Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых профессиональных компетенций. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса: – студенты, изъявившие желание в назначении наставника; – педагогические работники, вновь принятые на работу в ДО;

- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника;

Наставниками могут быть:

- педагоги и руководители ДО.

Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых.

Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (от 1 до 3 лет) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

Замена наставника производится приказом руководителя ДО, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с ДО;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

Этапы наставнической деятельности в ДО включают в себя следующие этапы:

На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в ДО, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей ДО.

На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, с помощью диагностических бесед.

На данном этапе собираются:

- согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в ДО, которые еще не давали такого согласия **(Приложение №1)**
- согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности **(Приложение №2-3)**

На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников **(Приложение № 4).**

По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор.

Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников. В первом случае составляется проект приказа ДО с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и куратору для ознакомления и согласования. Во втором случае приказ издается на основании представления коллектива сотрудников (инициативной группы, структурного подразделения, и др.), составленного в произвольной форме на имя руководителя ДО.

Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений
Все наставники и куратор готовят свои портфолио **(Приложение № 11).**

В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом руководителя ДО утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.

Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий.

2.3. План взаимодействия наставника с молодым специалистом

В соответствии с планом действий по обеспечению Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 января 2014 года № 08-10) в части сопровождения молодых специалистов по вопросам реализации ФГОС и определение им наставников на институциональном уровне (уровень образовательной организации), в соответствии с Положением о наставничестве, принятом на педагогическом совете дошкольного отделения МОБУ СОШ «Бугровский ЦО№2» (протокол № 1 от 30.08.2022 г. Приказ №85-ДО), для успешной адаптации молодого специалиста и приобретения им профессиональных навыков разработан план взаимодействия наставника с молодым специалистом.

План взаимодействия наставника с молодым специалистом имеет четко поставленные цель и задачи, включает в себя систему мероприятий с указанием конкретных сроков исполнения, а также круг ответственных лиц. План рассчитан на два года, до момента, когда молодой специалист обязан пройти аттестационные испытания для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности или, по желанию, пройти аттестацию на 1 квалификационную категорию.

***План взаимодействия наставника с молодым специалистом* 1 год**
(см. Приложение № 6)

План взаимодействия наставника и молодого специалиста в течение второго года наставничества носит функции предупредительного контроля, консультирования, вовлечения в проектирование и разработку образовательной программы дошкольного образования ДО (рабочих программ, проектов различной целевой направленности), а также направлен на подготовку молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний. Примерный план взаимодействия наставника с молодым специалистом на второй года наставничества представлен в таблице

План взаимодействия наставника с молодым специалистом 2 год
(см. Приложение № 7)

2.4. Контроль за организацией наставничества

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

- Заместитель директора по ДО – 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;
- уровня реализации планируемых мероприятий наставников по работе с молодыми специалистами).

Отслеживание реализации наставничества фиксируется в индивидуальных картах развития молодого специалиста.

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

Адаптированная диагностическая карта Н.В. Микляевой, Ю.В. Микляевой (см. Приложение № 8).

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

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

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

3.Организационный раздел

3.1. Кадровая система реализации целевой модели наставничества.

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом, организацию всего цикла программы наставничества.

Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заместителем по ДО, старшим воспитателем, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов.

Формирование базы наставляемых:

- из числа педагогов:
- молодых педагогов:
- педагогов, находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- педагогов, желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями;
- находящихся в период адаптации на новом месте работы.

Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании педагогического опыта и
- создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- педагогов-ветеранов.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДО в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов).

В ДО можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (колледжа), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Настоящая Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- Вхождение в профессиональное образовательное пространство.
- Профессиональное самоопределение.
- Творческая самореализация.
- Проектирование профессиональной карьеры.
- Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
- Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога (воспитателя):

Направление	Содержание направления
Профессионализация	Появление новых качеств профессионала
Социализация	Появление новых качеств личности

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

Форма наставничества	Критерии
Наставник-педагог	Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров; ¬ педагог склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического коллектива в ДО; ¬ обладает лидерскими, организаторскими и коммуникативными навыками.

Обязанности и права наставника и наставляемого.

Наставник обязан знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

Наставник обязан изучать:

- деловые и нравственные качества молодого специалиста;
- отношение молодого специалиста к проведению занятий, коллективу ДО, детям и их родителям;

Наставник обязан вводить в должность:

- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательных занятий, вне групповых мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления, давать конкретные задания и определять срок их выполнения, контролировать работу;
- 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 молодого специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в ДО, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

Права наставника:

- подключать с согласия старшего воспитателя других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста;
- вносить предложения по совершенствованию процесса наставничества, программ, форм и методов адаптации.

Обязанности молодого воспитателя:

- Изучать Закон РФ "Об образовании", 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 и куратором.

Права молодого воспитателя:

- Вносить на рассмотрение администрации ДО 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 или через представителя, в т. ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной
- требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

3.2. Методическое сопровождение деятельности молодых педагогов

Немаловажным аспектом в работе с молодыми специалистами является оказание методической помощи.

Методическое сопровождение – это специально организованное систематическое взаимодействие старшего воспитателя и воспитателя, направленное на оказание помощи педагогу в выборе путей решения задач и типичных проблем, возникающих в ситуации реальной педагогической деятельности, с учетом его профессионального и жизненного опыта.

Свою работу с молодыми специалистами мы строим по принципу партнёрского сотрудничества с учетом трех аспектов их деятельности:

- "Старший воспитатель – молодой воспитатель" – создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- "Молодой воспитатель – ребенок - родитель" – формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;
- "Молодой воспитатель – коллега" – оказание всемерной поддержки со стороны коллег.

В ДО МОБУ СОШ «ЦО №2» сложились свои традиции, своя система методической работы с молодыми педагогическими кадрами.

Мы используем те формы и методы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности. Это:

- методическое сопровождение деятельности молодых специалистов;
- обучение на рабочем месте;
- осуществление практики наставничества;
- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- интернет-консультирование.

Данные формы преследуют цель – помочь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах методики организации воспитательно-образовательного процесса.

С целью определения некоторых черт характера, педагогических стремлений, отношения к общественным и педагогическим процессам среди начинающих воспитателей мы проводим:

- собеседование
- анкетирование.

Далее мы знакомим с:

- методическим кабинетом,
- программно-методическим обеспечением,
- консультируем по введению групповой документации,
- планированию и осуществлением в дошкольной ступени воспитательно-образовательного процесса.

На каждого педагога оформляется карта наблюдений **(Положение № 9),** в которой фиксируются результаты организации воспитательно-образовательного процесса. Ведется работа по оформлению портфолио воспитателя, где собирается материал по профессиональной деятельности.

На первом этапе работы молодому педагогу оказывается методическая помощь в подготовке и проведению совместной и индивидуальной деятельности с детьми, обеспечиваем необходимыми наглядно-дидактическими и демонстрационными материалами. Оказывается, помощь по взаимодействию с родителями, присутствуем на первых родительских собраниях, с выбором тем.

С целью повышения квалификации и профессионализма молодые специалисты посещают районное методическое объединение воспитателей, проходят курсы повышения квалификации.

Организованная в нашем детском саду система наставничества позволяет молодому специалисту получить практическую и теоретическую поддержку профессионала. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия:

- обучаемого
- самого наставника
- администрации ДО.

В чем заключается работа наставника.

Наставник демонстрирует на личном примере методически правильное проведение занятия, прогулки, любого режимного процесса, совместно с молодым специалистом

планируют будущий рабочий день, оказывает помощь при составлении конспекта ООД, помогает выбрать оптимальные методы и приемы, которые будут наиболее приемлемы в данное время, подводит итоги предыдущего дня, дает необходимые советы, рекомендации, может ответить на возникающие вопросы. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.

Молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т. д.

Наставничество осуществляет следующие функции:

- Изучает образовательные программы дошкольного образования, нормативные документы, методическую литературу по вопросам образования;
- Оказывает консультативную помощь через семинары, консультации, практические занятия, взаимопосещения;
- Определяет соответствие предметно – развивающей среды и образовательного процесса возрастным и индивидуальным особенностям воспитанников, требованиям общеобразовательной программы дошкольного образования;
- Отслеживает итоги успешности обучения и воспитания детей.

Значительная роль в повышении профессионального мастерства воспитателей отводится *самообразованию* **(Положение № 10),.** Практика показывает, отсутствие практического опыта заставляет новичка заниматься самообразованием.

На основе появившихся проблем каждый воспитатель определяет для себя тему, над какой он будет работать. В случае необходимости, методическая помощь нашего учреждения помогает молодому специалисту в выборе темы самообразования. После чего молодым специалистом составляется план работы. План включает в себя:

- изучение литературы
- передового опыта
- перечень практических мероприятий по оснащению развивающей предметно – пространственной среды
- пособий
- картотек
- папок-передвижек и др.

В течение года воспитатели (молодые специалисты) делятся с коллегами на консультациях, педагогических часах о наиболее эффективных методах, удачных формах работы.

В практике детского сада нами широко используется такая форма методической работы как *открытые просмотры.* Они позволяют всем увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты. Кроме того, молодые педагоги учатся проводить анализ особенностей образовательного процесса в целом, а также занятий или досуговой деятельности в группе.

Открытые просмотры в нашем детском саду организуются как стажистами, так и молодыми специалистами, проработавшими 1-2 года. Также «новичков» мы привлекаем к выступлениям на педагогических советах, консультациях.

Таким образом, выстроенная система методического сопровождения, использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых педагогов позволяет им быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность

3.3. Оценка эффективности профессиональной деятельности молодого специалиста

Оценка эффективности деятельности молодого специалиста **(Приложение №12)** осуществляется заместителем директора по ДО и старшим воспитателем. Оценка проходит в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Оценка деятельности молодого специалиста проводиться в двух направлениях:

- регулярная оценка (ежемесячная, ежегодная) влияет на стимулирующие выплаты;
- аттестация на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию.

В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач учреждения. Данный вид оценки регулируется положением ДО.

Система контроля при работе с молодыми специалистами включает в себя следующее:

1. Оценка знания положений нормативно-правовых, инструктивно-методических документов, локальных актов, в том числе по вопросам реализации ФГОС ОО, введения профессионального стандарта и их исполнение (в форме анкетирования).
2. Оценка уровня профессиональной компетентности педагогов с целью оказания им помощи по внесению изменений в собственную профессиональную деятельность в соответствии с современными требованиями (в форме собеседования с педагогами, индивидуальных консультаций, консультаций по запросам педагогов).
3. Создание условий для развития профессиональной рефлексии в оценке своей деятельности (в форме анализа вместе с педагогом показателей мониторинга развития, обучающихся/воспитанников, собственной деятельности, просмотренных мероприятий, планов учебно-воспитательной работы, что позволяет своевременно корректировать педагогический процесс и контролировать его качество).
4. Аудит программно-методического обеспечения образовательной деятельности молодого педагога.

Мониторинг педагогической деятельности, общения, стилей педагогического взаимодействия и пр., а особенно самодиагностик, направлено на овладение каждым педагогом навыками самоанализа, самооценки самоконтроля. Молодой педагог должен понимать, что самоанализ помогает выходить на новый уровень самоорганизации в режиме непрерывного педагогического самосовершенствования и поиска.

Одним из способов осуществить самодиагностику деятельности является ведение педагогом портфолио **(Приложение 11).**

Портфолио является технологией, позволяющей получить интегральную оценку, суммарный образовательный результат, отражающий достижения каждого конкретного педагога, тем более молодого, продвижение его по индивидуальной траектории саморазвития. В частности, технология портфолио позволяет подойти к решению проблемы оценивания сформированности профессиональных компетентностей педагога.

Портфолио - своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использован и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационной категории.

Портфолио помогает педагогу реально представить результаты своего труда, сравнить их с результатами труда других педагогов, т.е. провести адекватную самооценку своей деятельности и иметь стимул к самосовершенствованию.

3.4. Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как внутренние, так и внешние условия. Наставник и молодой педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

1. Формализованное неэффективное наставничество.

Формализованное наставничество — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческими решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д.

2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.

Для минимизации риска модель «один наставник — один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами.

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения, третий — организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог — наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

3. Недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДОУ необходимо найти легитимные пути не только

материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к 19 проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (значки, грамоты и т. п.).

4. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающее активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

3.5. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

Участники системы наставничества ДО, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением заместителя директора по ДО к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой и др.;
- поощрении, документов о достижениях, наставляемых и др. на сайте и страницах ДО в социальных сетях.

Руководство ДО также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в ДО через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ДО. Руководство ДО вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Процесс профессионального становления молодого педагога заключается в оказании ему максимальной поддержки, оценивании эффективности деятельности особенностей взаимодействия с коллегами, что способствует становлению «нового» педагога, способного самостоятельно преодолевать производственные и межличностные проблемы, осуществлять результативную педагогическую деятельность.

Результатом сопровождения и поддержки профессионального роста молодых специалистов в ДО по Программе «Ступеньки роста» являются следующие результаты:

- Сохранение контингента молодых специалистов, их закрепление в коллективе ДО.
- Формирование потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и самообразовании.
- Профессиональной рост молодых специалистов.
- Изменение личностных качеств, готовность к саморазвитию и самосовершенствованию.

- Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности молодых педагогов.

Факторы, обеспечивающие успешность становления молодых специалистов:

- Сотрудничество молодых специалистов с наставниками, предполагающее субъект-субъектное взаимодействие, диалоговый обмен опытом;
- Четкое видение молодыми специалистами результатов своей деятельности по профессиональному становлению.
- Реализация принципов саморегуляции, самопознания, самоопределения, самосовершенствования.
- Использование портфолио как инструмента самооценки педагогической деятельности молодого специалиста и оценки его профессиональных достижений.
- Создание атмосферы успеха и пространства для самореализации, где молодые педагоги могли бы почувствовать себя успешными, нужными целеустремленными людьми.

Таким образом, наставничество позволяет:

- повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;
- создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
- быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДО;
- передать накопленный наставниками опыт;
- регулировать текучесть кадров;
- увеличить долю молодых педагогов, принявших участие в конкурсах

Приложения

Приложение №1

Согласие на обработку персональных данных педагога (наставника / наставляемого)

Я, _____,
фамилия, имя, отчество

проживающий (ая) по адресу, _____,
место регистрации

наименование документа, удостоверяющего личность_____ серия _____ номер _____ выдан_____ дата выдачи _____

являясь субъектом персональных данных в соответствии со ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», своей волей и в своем интересе даю свое согласие ДО МОБУ СОШ «Бугровский центр образования №2» (далее – Оператор), на обработку персональных данных субъекта, (см. п.3) на следующих условиях:

1. Согласие дается мною в целях оформления всех необходимых документов, требующихся в процессе конкурсного отбора по выдвижению одаренных детей и их наставников на присуждение премии и единовременного поощрения за высокие достижения в области образования и науки (далее – конкурсный отбор) путем формирования статистических данных по проведению мероприятия, соблюдения федеральных законов и иных нормативно-правовых актов РФ. Изменение вышеуказанных целей использования моих персональных данных потребует дополнительного моего согласия.
2. Настоящее согласие дается на осуществление следующих действий в отношении моих персональных данных, которые необходимы для достижения вышеуказанных целей, совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования средств автоматизации: сбор, запись, систематизация, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), блокирование, обезличивание, удаление, уничтожение персональных данных субъекта, а также иные действия с учетом действующего законодательства РФ.
3. Перечень персональных данных, передаваемых Оператору на обработку (при наличии): фамилия, имя, отчество; наименование образовательной организации; контактный телефон; паспортные данные; данные свидетельства обязательного пенсионного страхования.
4. Оператор имеет право передавать персональные данные субъекта в Министерство образования и науки Челябинской области и в иные ведомства, учреждения для достижения указанных выше целей.
5. Субъект персональных данных по письменному запросу имеет право на получение информации, касающейся обработки его персональных данных (в соответствии с п.7 ст.14 ФЗ -152 «О персональных данных»).
6. Настоящее согласие дается до момента утраты правовых оснований обработки соответствующей информации или документов, содержащих вышеуказанную информацию в соответствии с законодательством РФ, после чего персональные данные уничтожаются или обезличиваются.
7. Согласие может быть отозвано путем направление соответствующего письменного уведомления в адрес Оператора по почте заказным письмом, с уведомлением о вручении, либо вручено лично под расписку представителю Оператора, после чего Оператор обязуется в течение 30 (тридцати) дней уничтожить или обезличить персональные данные субъекта.

_____ _____ /_____/

Дата подпись фамилия, имя, отчество

Приложение №2

Директору МОБУ СОШ
«Бугровский центр образования №2»
А.А. Панкревой

От _____

_____
ф.и.о. наставника / наставляемого

Согласие педагога на участие в реализации Программы наставничества

Я _____, _____

(ф. и. о) **(должность)**

дошкольного отделения МОБУ СОШ «Бугровский центр образования №2» п. Бугры, даю своё согласие на участие в реализации Программы наставничества «Ступеньки роста» в качестве «Наставника» и возложением на меня дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

С Положением о наставничестве в ДО МОБУ СОШ «Бугровский центр образования №2 ознакомлен(а).

Дата:

« »_____ 20___г. _____ _____

(подпись) (расшифровка подписи)

Приложение №3

Директору МОБУ СОШ
«Бугровский центр образования №2»
А.А. Панкревой

От _____

_____
ф.и.о. наставника / наставляемого

Согласие молодого специалиста на закрепление за ним наставника

Я _____, _____

(ф. и. о) **(должность)**

дошкольного отделения МОБУ СОШ «Бугровский центр образования №2» п. Бугры, даю своё согласие на закрепление за мной с « »___ 20___г. по « »____20___г. в качестве наставника _____, в целях
(ф. и. о., должность)

осуществления следующих видов наставничества:

- систематическая методическая поддержка молодых педагогов (имеющих педагогический стаж менее трех лет) организации;

Ожидаемый результат:

- преодоление профессиональных при применении методов формирующего оценивания;
- условия: посещение, совместное проектирование и анализ образовательной деятельности, составление планов самообразования

С Положением о наставничестве в ДО МОБУ СОШ «Бугровский центр образования №2 ознакомлен(а).

Дата:

« »_____ 20___г. _____ _____

(подпись) (расшифровка подписи)

Приложение №4

База наставников
дошкольного отделения МОБУ СОШ «Бугровский центр образования №2»

2022г.							
№	**Ф.И.О. наставника**	**Должность**	**Категория**	**Дата рождения**	**Возраст**	**Образование**	**Педагогический стаж работы**

База наставляемых
дошкольного отделения МОБУ СОШ «Бугровский центр образования №2»

2022г.						
№	**Ф.И.О. наставника**	**Должность**	**Дата рождения**	**Возраст**	**Образование**	**Педагогический стаж работы**

Приложение №5

Директору МОБУ СОШ
«Бугровский центр образования №2»
А.А. Панкревой

От _____

_____
ф.и.о. наставника / наставляемого

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу считать меня наставником / наставляемым в наставнической деятельности в дошкольном отделении МОБУ СОШ «Бугровский центр образования №2» п. Бугры на 20__ 20__ учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail:_____

К заявлению прилагаю:

Портфолио на _____листах

С положением о наставничестве в дошкольном отделении МОБУ СОШ «Бугровский центр образования №2» ознакомлен(а).

Дата:

« »_____ 20___г. _____ _____

(подпись) (расшифровка подписи)

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

« » 20 ___г. _____ / _____

Подпись Расшифровка подписи

Приложение №6

План взаимодействия наставника с молодым специалистом в течение первого года наставничества

Сроки проведения	Мероприятия	Ответственный
В течении первой недели работы	Знакомство нового сотрудника с наставником. Ознакомление сотрудника с планом взаимодействия с наставником на 1-й год и на весь период наставничества.	Старший воспитатель, Наставник
В течении периода наставничества	Изучение нормативно-правовых актов федерального, регионального, муниципального уровней, уровня ДО, регламентирующих реализацию ФГОС ДО согласно сформированной нормативно-правовой базы ДО.	Наставник
Сентябрь В течении периода наставничества	Рекомендации по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей	Наставник
	Совместное планирование образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей	Молодой специалист, Наставник
	Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития)	Наставник
Октябрь	Изучение ООП ДО.	Молодой специалист
	Составление конспекта ООД	Молодой специалист, Наставник
Ноябрь В течении периода наставничества	Открытые мероприятия ООД	Наставник
	Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии	
Декабрь В течении периода наставничества	Проведение ООД. Самоанализ ООД.	Молодой специалист
	Корректировка плана наставника с молодым специалистом	Старший воспитатель, наставник
Январь В течении периода наставничества	Открытые мероприятия по организации режимных моментов.	Наставник
	Организация режимных моментов. Самоанализ деятельности.	Молодой специалист
Февраль В течении периода наставничества	Тематическое обсуждение: «Анализ педагогических ситуаций»; «Анализ стилей педагогического общения» «Структура педагогических воздействий»; «Построение и управление коммуникативным воздействием»	Наставник
Март	Открытые мероприятия: организация совместной и самостоятельной деятельности детей	Наставник
	Организация совместной и самостоятельной деятельности детей. Самоанализ деятельности.	Молодой специалист
Апрель	Ознакомление с системой мониторинга в ДО.	Наставник
	Семинар-практикум «Эффективные формы взаимодействие с родителями воспитанников»	Наставник
	Разработка и проведение мероприятий для родителей	Молодой специалист
Май	Проведение педагогической диагностики детского развития.	Молодой специалист, наставник
Июнь	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Старший воспитатель, Наставник
	Самооценка уровня сформированности специалист профессиональных умений (компетенций)	Молодой специалист
Июль-август	Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества Ознакомление сотрудника с планом взаимодействия с наставником на 2-й год наставничества	Наставник

Приложение №7

План взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-3 год наставничества

Сроки проведения	Мероприятия	Ответственный
В течении периода наставничества	Предупредительный контроль: наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Наставник
	Консультирование: выбор темы самообразования, составление портфолио, изучение способов получения Молодой необходимой информации.	Молодой специалист, наставник
	Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО в составе творческих групп. Разработка проектов различной целевой направленности.	Молодой специалист, Наставник
	Подготовка к прохождению аттестационных испытаний	Старший воспитатель, Молодой специалист, Наставник
На конец 2-3 года наставничества	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Старший воспитатель,
	Самооценка молодым специалистом уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Молодой специалист
	Оценка уровня эффективности взаимодействия наставничества с молодым специалистом	Старший воспитатель
	Заключение об итогах взаимодействия наставника с молодым специалистом	Старший воспитатель

Приложение №8

Адаптированная диагностическая карта Н.В. Микляевой, Ю.В. Микляевой

Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций) молодого специалиста в процессе взаимодействия с наставником

- баллом 4 оценивается высокий уровень развития умения;
- баллом 3 – средний уровень;
- баллом 2 – развитие ниже среднего уровня;
- баллом 1 – уровень развития умений совсем не проявляется.

№	Прогностические умения	Оценка			
		4	3	2	1
1.	Молодой специалист осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО.				
2.	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, обозначенными в ООП ДО				
3.	Умеет отбирать в соответствии с условиями деятельности и способов их объединения в процессе непосредственно образовательной, совместной и самостоятельной деятельности наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО				
4.	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду соответственно интересам и возрасту воспитанников				
5.	Умеет планировать деятельность воспитанников как в непосредственно образовательной деятельности, так и вне ее, не нарушая свободы выбора ребенка				
№	**Организаторские и коммуникативные умения**	**Оценка**			
		4	3	2	1
1.	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана, связанного с усвоением содержания ООП ДО				
2.	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия на обеспечение эффективных условий развития, воспитания и обучения детей				
3.	Умеет развивать познавательную активность и способности воспитанников в процессе усвоения ООП ДО				
4.	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность в процессе непосредственно образовательной деятельности и вне ее, формировать мотивацию воспитанников к общению с педагогом и сверстниками				
5.	Может устанавливать конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, обозначенными в ООП ДО				
6.	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества независимо от его успехов в процессе реализации ООП ДО				
7.	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним.				
	Аналитические умения				
		4	3	2	1
1.	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями, а также с целями и задачами развития, воспитания и обучения, обозначенными в ООП ДО.				
2.	Умеет комплексно анализировать деятельность воспитанников и процесс ее формирования, развития психологических новообразований, интегративных качеств личности, способностей, умений и навыков.				
3.	Умеет анализировать процесс формирования коллектива воспитанников и уровень их психолого-педагогической подготовленности к общению				
4.	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами.				

Приложение №9

Индивидуальная карта наблюдения за деятельностью педагога-наставляемого

Ф.И.О. Педагога:
Возрастная группа:

Дата	Цель наблюдения	Оценка наблюдения	Замечания и предложения

Ознакомлена: _____

Проверяющий: _____ старший воспитатель Е.А. Фёдорова _____

Приложение № 10

Перспективный индивидуальный план самообразования молодого специалиста.

Методическая тема педагога: « »
на 20____-20____учебный год.

Цель:
Задачи:
1.
2.
3.

Актуальность:

Ожидаемые результаты:

Этапы работы по самообразованию.

1.Информационно – подготовительный этап (вводно-ознакомительный).

2. Практический этап.

3. Итоговый этап (отчет).

План работы

	Тема	Содержание	Сроки реализации

Приложение № 11

Форма портфолио педагога

Общие сведения о педагоге

Фамилия, имя, отчество аттестуемого педагога, должность	
Место работы (название учреждения по уставу, район)	
Образование, год окончания, полученная специальность и квалификация по диплому	
Общий трудовой стаж	
Стаж в данной должности	
Стаж в данном образовательном учреждении	
Наличие квалификационной категории, дата присвоения	
Информация о наградах, (грамоты, благодарственные письма вышестоящих организаций)	
Информация о курсах повышения квалификации, профессиональной подготовке (наименование курсов, дата и место прохождения, количество учебных часов)	
Адрес электронной почты, контактный телефон аттестуемого педагога	
Ф.И.О. руководителя учреждения. Контактный телефон (мобильный)	

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ)
сопровождение воспитанников 20__-20__г

Возрастная группа: 1 младшая группа
Воспитатель: Бойцова Алиса Александровна

Образовательная область	ФИ ребенка	Содержание индивидуальной работы	Взаимодействие с родителями	Результат работы на данном этапе
1. Речевое развитие				
2. Познавательное развитие				
3. Социально-коммуникативное развитие				
4. Художественно-эстетическое развитие				
5. Физическое развитие				

Распространение методического или педагогического опыта в области повышения качества образования и воспитания

№	Наименование работы	Уровень	Упреждение	Дата публикации	Результат
1					
2					
3					

Количество и результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, смотрах

№	Вид документа	Ф.И. ребёнка	Название конкурса	Уровень конкурса	Кем выдан
1.					
2.					

Участие в профессиональных конкурсах районного, регионального, всероссийского уровней.

№	Вид документа	Название документа	Уровень конкурса	Дата	Кем выдан
1.					
2.					

Владение современными образовательными технологиями, в том числе и информационными.

	Технология	Автор	Описание технологии	Где используется
1.				
2				

Личный вклад в повышение качества дошкольного образования и внедрение новых образовательных технологий.

№	Название методической разработки	Форма	Задачи
1.			
2			

Оценка деятельности воспитателя по результатам контроля деятельности

№	Наименование	Месяц	Форма проведения
1			
2			

Работа с родителями

№	Тема	Месяц	Форма проведения
1.			
2.			

Приложение № 12

Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций) молодого специалиста в процессе взаимодействия с наставником

4 балла – высокий уровень развития умения
3 балла – средний уровень
2 балла – развитие ниже среднего уровня
1 балл-развитие умений совсем не проявляется

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

	мотивацию воспитанников к общению с педагогом и сверстниками				
5	Может устанавливать конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, обозначенными в ОООП ДО				
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества независимо от его успехов в процессе реализации ООП ДО				
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним				
	Аналитические умения	**4**	**3**	**2**	**1**
1.	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями, а также с целями и задачами развития, воспитания и обучения, обозначенными в ООП ДО				
2.	Умеет комплексно анализировать деятельность воспитанников и процесс ее формирования, развития психологических новообразований, интегративных качеств личности, способностей, умений и навыков				
3	Умеет анализировать процесс формирования коллектива воспитанников и уровень их психолого-педагогической подготовленности к общению в условиях школы				
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами				