

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Краснослободский детский сад комбинированного вида «Сказка»
Краснослободского муниципального района
Республики Мордовия

ПРИНЯТА
Педагогическим советом
МБДОУ детский сад № 1
протокол от 27.08.2024

УТВЕРЖДЕНА
Заведующий МБДОУ «Краснослободский детский сад комбинированного вида «Сказка»
И.Н. Шапкинова
Приказ № 46 от 28.08.2024г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

на 2024-2025 учебный год

«Вместе к успеху»



Автор программы:
Педагог наставник Феокистова А.В.

г.Краснослободск
2024г.

Содержание программы

I	ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ
1	Пояснительная записка
2	Цель. Задачи программы.
3	Актуальность
4	Основные направления
5	Условия эффективности работы
	Принципы наставничества
7	Ожидаемые результаты
II	СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ
1	Деятельность наставника
2	Этапы реализации программы
	1 этап. Адаптационный
	2 этап. Основной
	3 этап. Аналитический
III	ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ
1	Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом
2	Индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом
3	Участие в конкурсах, фестивалях, выступления, публикации.
4	Заключение
IV	ПРИЛОЖЕНИЯ
	Приложение1. Анкета для молодого педагога. Вводная анкета
	Приложение 2. Анкета изучения затруднений молодого специалиста. Самооценка
	Приложение 3.Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога. Аналитическая анкета
	Приложение 4. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога
	Приложение5.Отчёт наставника по итогам реализации программы

ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим 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. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога–наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

Цель:

Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

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. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Актуальность программы

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью.

Соответственно для достижения желаемых результатов в воспитании и развитии дошкольников, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, с опытными педагогами.

Начиная свою деятельность в дошкольной образовательной организации, начинающие педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому начинающему педагогу или вновь поступившему

Педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь. Наставничество- это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения. Поэтому такая технология востребована и опытными педагогами.

В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения педагогов возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач педагогического коллектива

Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.

2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности работы:

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 (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Ожидаемые результаты:

для молодого специалиста:

- Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация 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.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

Деятельность наставника:

1. этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
2. этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
3. этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Этапы реализации программы.

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1. этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
2. этап – основной (проектировочный). Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
3. этап – контрольно-оценочный.

▪ *1 этап. Адаптационный (Диагностический)*

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;

- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

- **2 этап. Основной (проектировочный).**

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
 - Взаимоподдержка и взаимопомощь;
 - Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
 - Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
 - Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
 - Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
 - Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

Формы работы	
Консультации	Дискуссии
Семинары-практикумы	Круглые столы
Беседы	Деловые игры
Изучение методической литературы	Убеждения, поощрения
Взаимопосещения	беседы
Коллективные просмотры педпроцессов	
Анализ педагогических ситуаций	

- **3 этап. Контрольно-оценочный (Аналитический)**

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;

- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.
- Участие в профессиональных конкурсах.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение НОД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.

<i>Формы работы с молодыми педагогами</i>		
<i>Организации – партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Министерство образования и науки</i>
1. Курсы повышения квалификации.	1. Диалог, беседа.	1. Аттестация
2. Районные методические объединения.	2. Индивидуальная, групповая консультация.	
	3. Самоанализ собственной деятельности.	
3. Семинары, конференции, фестивали.	4. Обучающие семинары.	
4. Вебинары.	5. Практикумы.	
5. Конкурсы профессионального мастерства.	6. Анкетирование, опрос.	
	7. Мастер-класс педагога наставника.	
6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	8. Взаимопосещения, открытые просмотры.	
	9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Конкурс профессионального мастерства.	

**Индивидуальный план работы педагога-наставника Феоктистовой А.В.
на 2024-2025 учебный год по планированию, организации и
содержанию деятельности
с молодым специалистом Утенковой С.А.**

Форма наставничества: «воспитатель-воспитатель».

Сведения	о молодом специалисте	о педагоге – наставнике
Фамилия, имя, отчество	Утенкова Светлана Александровна	Феоктистова Антонина Вениаминовна
Образование	Средне - специальное	высшее
Какое учебное заведение окончил	Зубово – Полянский педагогический колледж	МГПИ им.М.Е.Евсевьева
Педагогический стаж	молодой специалист – 1 год	16 лет
Место работы	МБДОУ Краснослободский детский сад комбинированного вида «Сказка»	МБДОУ Краснослободский детский сад комбинированного вида «Сказка»
Должность	воспитатель	воспитатель
Предмет	Дошкольное образование	Дошкольное образование
Учебная нагрузка	36,0ч.	36,0ч.
Группа	подготовительная	подготовительная
Квалификационная категория	без категории	Высшая квалификационная категория

Цель: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста. Сформировать желание проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие, самообразование.

Задачи:

- Продолжать изучение нормативно-правовой документации.
- Оказать помощь в ведении документации воспитателя (перспективный план работы, календарный план, табель посещаемости детьми группы детского сада, сведения о детях, план по самообразованию, диагностика)
- Механизм использования дидактического и наглядного материалов
- Разработка и написание календарно-тематического планирования на основе программ.
- Методическая помощь в организации работы по образовательным областям.
- Использование ИКТ в работе.
- Организация работы с родителями (планирование по работе с родителями, проведение родительских собраний, нетрадиционные формы взаимодействия)

Способствовать профессиональному становления воспитателя и развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

	Сроки	Содержание работы	Формы проведения
1.	Сентябрь	1. Анкета молодого специалиста 2. Взаимоотношение педагога с детьми и сотрудниками ДОУ. 3. Оформление документации группы. 4. Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, документации группы. 5. Создание предметно- развивающей среды с требованием ФГОС.	Совместное знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Подбор методической литературы, оказание помощи. Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Помощь, консультация.
2.	Октябрь	1. Выбор темы по самообразованию. 2. Составление перспективного, календарного планов 3. Виды и организация режимных моментов в детском саду 4. Памятка для молодых специалистов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ» 2. Использование в работе проектов. Проект «Дворовые игры наших бабушек и дедушек»	Консультация, оказание помощи и ответы на интересующие вопросы. Подбор методической литературы по теме самообразования. Посещение молодым специалистом организованной образовательной деятельности и режимных моментов у наставника.
3.	Ноябрь	1. Изучение методики проведения организованной образовательной деятельности. 2. Составление конспектов, планов мероприятий. Эффективное использование дидактического материала в работе. 3. Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений.	Консультации и беседа «Как провести эффективное занятие» Наблюдение, совместное проведение НОД с наставником. Советы по целесообразности их использования дидактического материала при проведении НОД
4.	Декабрь	1. Помощь в оформлении «Родительского уголка», подбор психолого-педагогической информации для родителей. 2. Планирование плана работы с родителями. Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания. 3. Использование ИКТ в работе с детьми и родителями. 4. Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Анализ психолого-методической литературы. Консультация, оказание помощи и ответы на интересующие вопросы. Наблюдение за молодым специалистом во время его общения с родителями воспитанников. Совместное планирование работы с родителями. Мастер – класс: по проведению родительского собрания. Оказание помощи в оформлении протокола родительского собрания
5.	Январь	1. Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Мониторинг, карты наблюдений за	Консультация по проведению обследования и подбору материала. Контроль.

		детской деятельностью, диагностика по образовательным областям. 2. Организация индивидуальной работы с детьми	Помощь в составлении плана индивидуальной работы с детьми.
6.	Февраль	1. Знакомство с новыми игровыми технологиями и способами их использования в работе с детьми в течении учебного года. роль игры в развитии дошкольников. 2. Мастер – класс: проведение сюжетно-ролевой игры «Путешествие на автобусе» 3. Обмен опытом «Изготовление дидактического и наглядного материала»	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности) Совместной игровой деятельность (наставник-дети-молодой специалист)) Консультации: «Использование дидактического и наглядного материалов»
7.	Март	1. Использование современных технологий в воспитательном процессе. 2. Использование в работе проектов. <i>Проект к 80-летию Победы «Дети войны»</i>	Использование в работе ИКТ. Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями.
8.	Апрель	1. Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения. 2. Использование современных здоровьесберегающих технологий. Совместное составление картотеки игр «Сто шагов к здоровью»	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Помощь наставника в решении этих проблем. Обмен опытом. Наблюдение за работой молодого специалиста (совместное составление картотеки игр) Объяснение и показ работы с детьми.
9.	Май	1. Самообразование воспитателя, планирование педагогического проекта на следующий учебный год. 2. Консультация по планированию работы с детьми в летне-оздоровительный период.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.

Участие педагогов в конкурсах, фестивалях, выступления, публикации

<i>Участие педагога – наставника в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.</i>	<i>Результаты молодого педагога за период наставничества</i>
<i>Участие в профессиональных конкурсах:</i>	
VI Всероссийский конкурс дидактических и методических разработок «Современный педагог»	IV Республиканский образовательный форум «Я – воспитатель» (Авторское пособие «Волшебные палочки»)
Всероссийский конкурс авторских и методических разработок воспитательного взаимодействия «Воспитываем новое поколение»	Конкурс профессионального мастерства «Педагогическая копилка». Конкурсная работа «Развивающие игры нового поколения в интеллектуальном развитии дошкольников»
Всероссийский педагогический конкурс «Творческий воспитатель -2023»	
Всероссийский творческий конкурс «Педагог-эксперт»	
VIII Республиканский конкурс методических разработок педагогов «Идея-prof»	
V Всероссийский Фестиваль профессионального мастерства среди педагогических работников «Школа Будущего»	
Всероссийский конкурс авторских методических разработок «Воспитываем новое поколение» (Педагог 13.ру)	
Конкурс им Л.С. Выгодского	
<i>Выступления на заседаниях РМО, конференциях, пед. чтениях, семинарах, секциях и др.</i>	
В республиканском образовательном форуме «Я –воспитатель» (Педагог 13.ру)	Педагогический совет №3 (Выступление на тему: «Эффективное внедрение современных технологий и методов развития связной речи как условие улучшения речевых способностей дошкольников».
Межрегиональный научно – практический семинар «Актуальные проблемы педагогики и методики дошкольного и начального образования», – 550-е Евсевьевские чтения	Семинар «ФОП ДО: Реализация в современных условиях обновления образования» (Выступление на тему «Игры Монтессори как основа разностороннего развития ребенка») Педагог 13.ру
<i>Публикации в печатных изданиях</i>	
ГБУ ДПО РМ ЦНППМ «ПЕДАГОГ 13.ру.» Сборник материалов научно-практической конференции.	

Заключение.

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДООУ, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Анкеты для молодого педагога.
Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

3. В каких направлениях организации 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) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- формулировать цели, задачи _____
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД) _____
- мотивировать деятельность воспитанников _____
- формулировать вопросы проблемного характера _____
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности _____
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД _____
- организовывать сотрудничество между воспитанниками _____
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении _____
- (допишите) _____

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

- самообразование;
- практико-ориентированный семинар;
- курсы повышения квалификации;
- мастер-класс;
- творческая лаборатория;
- индивидуальная помощь со стороны наставника;
- школа молодого педагога
- другое (допишите) _____

Анкета для изучения трудностей молодого специалиста
(самооценка, оценка)

воспитатель _____

Виды и элементы педагогической деятельности	Степень затруднения		
	очень сильно	сильно	средне
Тематическое планирование			
Перспективное планирование			
Планирование воспитательно-образовательной работы			
Планирование работы по самообразованию и повышению педагогического мастерства			
Планирование с учетом ФГОС			
Овладение содержанием новых программ, методик			
Использование разнообразных форм, методов и приемов на занятиях			
Предоставление самостоятельности и проявления активности детей в течение любого вида деятельности			
Использование методов развивающего обучения			
Использование новых педагогических технологий			
Организация исследовательской деятельности детей			
Осуществление индивидуального подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития			
Осуществление дифференцированного подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития			
Организация свободной деятельности детей			
Организация развивающей среды в соответствии с рекомендациями и требованиями программы			
Выявление типичных причин низкого уровня усвоения программного материала			
Учет и диагностика			
Обобщение своего опыта			
Внедрение передового опыта			
Взаимодействие с родителями			

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.

1. Умеет планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО _____
2. Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО _____
3. 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

6. Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана _____
7. Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия _____
8. Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО _____
9. Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками _____
10. Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО _____
11. Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества _____
12. Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним _____

Аналитические навыки

13. Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО _____
14. Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков _____
15. Может оценить уровень психолого-педагогической _____ подготовленности ребенка к школе _____
16. 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 _____

**Показатели системы оценки профессиональной деятельности
молодого педагога**

- 1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
- 2.Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников

**Отчёт наставника
по итогам реализации программы педагога-наставника**

Проведенная работа	Используемые формы и методы работы с молодым специалистом	Анализ
Изучение нормативно- правовой базы ДОО (рабочая программа, рабочая программа воспитания, учебный план, план работы ДОО на 2024-2025 уч.год).	Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Практическое занятие. «Ведение групповой документации».	
Изучение документации по организации образовательной деятельности. (Календарно-тематический план (ежедневный), перспективный план, план работы по профилактике правонарушений)	Изучение содержания разделов рабочей программы и программы воспитания.	
Изучение документации по организации образовательной деятельности. (Карты развития, мониторинга детей).	Помощь молодому педагогу в проведении диагностического обследования детей	
Изучение правовых документов: Закон РФ «Об образовании в РФ»; Должностная инструкция воспитателя.		
Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования.	Консультация по самообразованию.	
«Проектная деятельность в ДООУ»	Консультация по проектной деятельности	
Посещение наставником режимных моментов в утренний отрезок времени. Организация утреннего приёма детей (общение с детьми и родителями, индивидуальная работа и игровая деятельность)	Просмотр режимных моментов. Показ режимных моментов в игровой форме. Проверить ведение документации в группе.	

Посещение образовательной деятельности молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Консультация «Как подготовить и провести основную Образовательную деятельность (ООД)»	Взаимопосещение образовательной деятельности (ООД) ив режимных моментах.	
Подготовка к новогодним мероприятиям		
Изучение документации по организации образовательной деятельности (план работы с родителями, протоколы родительских собраний)	Консультация по работе с родителями, проведение родительских собраний.	
Долгосрочный познавательно-творческий проект «По следам сказок». Подведение итога	Помощь молодому педагогу в оформлении проекта	
Изучение технологии социализации детей дошкольного возраста	Консультация. «Социально-коммуникативное	
Использование ИКТ технологий.	развитие детей дошкольного возраста»	
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Создание и усовершенствование интерактивной предметно-пространственной среды в группе.	
Проведение день открытых дверей ДОУ	Консультация в оформлении о проведении Дня открытых дверей.	
Проведение итоговой ООД	Консультация по составлению Конспекта итоговой ООД	
Знакомство с правилам и проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. Оформление и заполнение отчетной документации.	Консультация в проведении диагностического обследования детей на конец учебного года, заполнение отчетной документации.	

