

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 11 комбинированного вида муниципального образования
Щербиновский район станица Новощербиновская

**ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ НАСТАВНИКА
С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**
Методические рекомендации

2020 год.

Актуальность проблемы подготовки высококвалифицированного, свободно мыслящего, активно действующего воспитателя на современном этапе в связи с возрождающимся подходом к человеку как самоценности очевидна для всех.

В последние годы появление в дошкольном учреждении молодого специалиста большая радость и головная боль для всего педагогического коллектива. Поэтому основная задача и руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОО и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт педагогического коллектива позволил наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности ДОО, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада;
2. Создание в учреждении условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации и самоактуализации;
3. Организация систематического грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах;
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности);
5. Вовлечение молодых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу;
6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога;
8. Проведение педагогических консилиумов по наиболее актуальным сложным проблемам воспитателей;
9. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами;
10. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
11. Обеспечение педагогов правовой литературой, нормативной и консультационной документацией, методическими письмами и рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности;

12. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации;

13. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: положение, приемлемые и наиболее рациональные формы, рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя);

14. Своевременное решение конфликтных ситуаций

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В нашей организации разработаны:

1. Положение о наставничестве (Приложение №1)
2. Рекомендации наставнику для успешной работы с педагогами (Приложение №2)
3. Примерный план работы наставника с молодым специалистом (Приложение № 3)
4. Уровневые шкалы оценки потенциальной готовности педагога к профессиональному труду и оценки процесса его деятельности (Приложение № 4)
5. Вариант формы отчета о проделанной работе по организации наставничества (Приложение №5)

ПОЛОЖЕНИЕ
О наставничестве в муниципальном бюджетном дошкольном
образовательном учреждении детский сад № 11 комбинированного вида
муниципального образования Щербиновский район станция
Новощербиновская

Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о наставничестве (приказ Минобразования РФ № 1154 от 25.03.2003 г.), Трудовым кодексом РФ, Уставом ДООУ.

1. Общие положения

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

Содержание наставничества и формы документации регламентируются настоящим Положением.

2. Цель и задачи наставничества

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

Задачи наставничества:

Углубление, закрепление и актуализация в ходе практической работы всего комплекса теоретических знаний в области дошкольной педагогики, психологии, теории и методики дошкольного образования;

Формирование и дальнейшее совершенствование педагогических умений и навыков, профессиональных и личностных компетентностей начинающего педагога;

Развитие педагогического сознания и профессиональной культуры;

Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности, творческого, исследовательского подхода к ней;

Диагностика профессиональной пригодности к избранной профессии;

Развитие потребности и убеждения в непрерывном профессиональном самообразовании;

Изучение современного состояния образовательного процесса в дошкольном учреждении, передового и нестандартного опыта, новых педагогических технологий.

3. Организация работы педагога – наставника.

Педагогом – наставником может стать любой педагогический работник образовательного учреждения, имеющий среднее специальное или высшее профессиональное образование, стаж работы в системе дошкольного образования не менее 10 лет и квалификационную категорию.

Педагогом-наставником назначается опытный педагог, работающий в инновационном, проектном режиме, обладающий высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользующийся авторитетом среди коллег, родителей воспитанников, транслирующий опыт своей работы на городском, региональном и федеральном уровне.

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

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

Функции педагога - наставника:

- готовит пакет документов, связанный с организацией наставничества; составляет и своевременно корректирует план наставничества;

- оказывает целенаправленную и систематическую методическую и психологическую помощь молодому педагогу в профессиональной адаптации, в налаживании продуктивного и оптимального взаимодействия со всеми субъектами образовательного процесса (педагогами, воспитанниками и их родителями);

- выявляет профессиональные, деловые, нравственные качества начинающего педагога с целью оптимизации процесса формирования профессионально значимых качеств его личности; способствует раскрытию его творческого потенциала, развитию общекультурного и профессионального кругозора; содействует созданию необходимых условий для самообразования, овладения им инновационными технологиями образования и воспитания;

- готовит методические рекомендации, образцы отчетной документации и другие материалы;

- систематически посещает проводимые начинающим педагогом занятия и другие мероприятия, участвует в их обсуждении;

- анализирует документацию и методические материалы, предоставляемые молодым специалистом;

- проводит входное и итоговое анкетирование и тестирование начинающего педагога;

- поддерживает постоянную связь с администрацией учреждения, оперативно информируя руководство о проблемах, возникших во время организации наставничества, помогает в их решении;

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

Результаты работы педагога - наставника оцениваются по завершении определенного планом наставничества периода на основе анализа: профессиональной деятельности начинающего педагога, анкетирования

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

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

4. Руководство практикой со стороны администрации образовательного учреждения

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

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

4.3. Организацию, руководство, методическую помощь и контроль за наставничеством в дошкольном образовательном учреждении осуществляет заместитель заведующей по воспитательно-методической работе, руководствуясь данным Положением, Положением о Школе начинающего педагога дошкольного образовательного учреждения.

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

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

5. Обязанности и права начинающего педагога (молодого специалиста)

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

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

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

5.4. Начинаящий педагог имеет право:

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

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

5.4.3. участвовать в работе методического объединения или другого объединения педагогов образовательного учреждения.

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

Приложение №2

**РЕКОМЕНДАЦИИ НАСТАВНИКУ
ДЛЯ УСПЕШНОЙ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ**

- Систематически совершенствуйте свой стиль работы, анализируйте и устраняйте недостатки, ищите новые, более рациональные формы и методы деятельности.
- Авторитет наставника определяется его компетентностью и деловитостью, общей культурой, способностью показать другим пример в работе.
- Учитесь своевременно принимать решения, в которых должны быть сформулированы конкретные цели и задачи работы коллектива, наиболее актуальные в настоящее время. Решения, направленные на достижения показных результатов, расхолаживают коллектив и мешают его сплочению.
- Развивайте, формируйте способность располагать к себе людей. Привлечь людей можно глубокими теоретическими и практическими знаниями психологии ребенка, доброжелательным, уважительным, ровным и справедливым отношением к людям, умением помочь им в работе. Не забывайте своевременно отмечать инициативу и достижения в работе воспитателей, поблагодарить их в присутствии других сотрудников за хорошую работу.
- Распределяйте поручения и задания между воспитателями соответственно их опыту, способностям и старанию.
- Учитесь распределять обязанности, распоряжаться и контролировать, поощрять и взыскивать, опираться на силу общественного мнения коллектива. Требовательность должна быть систематичной. Эпизодическая требовательность чревата конфликтами и не дает нужных результатов.
- Распоряжения давайте в форме поручений и просьб. Они должны быть предельно четкими и ясными. Изложите требование к качеству работы, ее объему и сроку исполнения.
- Дисциплинарные требования должны быть одинаковы ко всем. Требования к качеству работы предъявляйте с учетом возможностей воспитателя. Непосильные требования вызывают протест, портят людям настроение и общую атмосферу в коллективе.
- Главный путь познания воспитателя – наблюдение и анализ его деятельности. Оценивайте людей исключительно по их делам.
- Никогда не теряйте самообладание. Всплески раздражения воздействуют на воспитателя меньше, чем спокойный, тактичный анализ его поведения. Невыдержанность, крикливость – свидетельство низкой культуры, признак его слабости, а не силы.
- От вас, вашего поведения, в первую очередь зависит создание бодрой, жизнерадостной атмосферы в детском саду. Настроение воспитателей зависит от успешности его работы, теплоты общения и взаимопомощи в коллективе. Равное обращение со всеми членами коллектива – одно из главных условий сплочения. Будьте оптимистичны и в сложных ситуациях не теряйте бодрости духа: это вселяет в воспитателей уверенность в успех дела.
- Учитесь правильно реагировать на критику. Услышав о себе нелестное мнение, терпеливо опровергайте его делами и только делами, тогда люди легко разберутся, где истина и где ложь.

- Рационально организуйте свой труд, планируйте работу. Приучайте себя и других соблюдать установленный распорядок дня. Никогда и никуда не опаздывайте и требуйте этого от других.
- Контролируйте выполнение поручений, заданий, принятых решений: отсутствие контроля может навести воспитателей на мысль о ненужности выполняемой работы; в то же время следует избегать мелочной опеки над педагогами. Если в вашем коллективе имеется хоть один недобросовестный работник, сделайте все необходимое, чтобы заставить его работать, иначе он может подорвать дисциплину во всем коллективе.

Приложение №3

**ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН
работы наставника с молодым специалистом на период с**

№ п/п	по		г	
	Наименование мероприятий	Сроки выполнени я	Отметка о выполнении	Примечани е

1.	Изучить анкетные данные специалиста			
2.	Ознакомить специалиста с историей и традициями ОУ			
3.	Оказать помощь специалисту в усвоении основных нормативных правовых актов, регламентирующих организацию деятельности ОУ			
4.	Провести со специалистом беседу о профессиональной этике			
5.	Подобрать и рекомендовать специалисту для изучения перечень специальной литературы, провести с ним беседу			
6.	Оказать помощь в разработке плана проведения мероприятий			
7.	Оказать методическую помощь			
8.	На конкретных примерах объяснить порядок, формы и методы взаимодействия с другими организациями			
9.	Подготовить характеристику на закрепленного специалиста			

Приложение №4

Уровневые шкалы оценки потенциальной готовности педагога к профессиональному труду и оценки процесса его деятельности по А.Г.Зырянову

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

	средствами обучения. Смутно представляет себе возможности применения ЭВМ в учебном процессе.	
Критический	Педагог знает содержание разделов дошкольного воспитания только в рамках программы. Нормативные документы знает поверхностно, что вызывает затруднения в работе. Методическая работа требует значительного совершенствования. Знания педагогики и психологии не умеет применять на практике. Не представляет себе в полной мере воспитательных возможностей разделов программы, по которой работает. Не умеет работать с техническими средствами обучения. Не представляет возможностей использования ЭВМ в учебном процессе.	4-5
Недопустимый	Не знает разделов программы. Допускает фактические ошибки при объяснении материала. Не имеет необходимой методической подготовки. Не знает необходимых нормативных документов о детском садике.	1-3
3. Оценка умений педагога планировать свою деятельность		
Оптимальный	Характер планирования определяется твердой самоустановкой на достижение максимальных результатов. Неукоснительно соблюдает принципы планирования. Планы направлены на внедрение в жизнь достижений передового педагогического опыта, на реализацию и безусловное выполнение решений правительства об образовании. При планировании работы учитываются результаты предыдущей деятельности, намечаются пути закрепления и дальнейшего развития достигнутого, предусматривается последовательное устранение недостатков. Плановые мероприятия формулируются четко, без декларативности и общих фраз. В них предусматривается проведение конкретной работы, осуществление которой поддается контролю. Планы обеспечивают единство действий детского сада, семьи и общественности, предусматривают достижение целей наиболее оптимальными методами. Планы отражают оптимальный мотивационный комплекс труда педагога ВМ больше ВПМ больше ВОВ.	9-10
Допустимый	Характер планирования определяется только установкой «сверху». Принципы планирования в основном соблюдаются. Планы учитывают достижения передового педагогического опыта, направлены на решения правительства об образовании, но не направлены на достижение максимальных результатов в решении задач образования, воспитания и развития дошкольников. Планирование работы осуществляется на основе неполного анализа результатов предыдущей деятельности, хотя основные моменты в них учтены. В планах просматривается недостаточная целеустремленность и требовательность к себе. В них явно выражается мотивационный комплекс ВПМ больше ВОМ больше ВМ.	6-8
Критический	Характер планирования определяется стремлением выглядеть «не хуже других». Принципы планирования соблюдаются лишь отчасти, т.к. педагог твердо их не усвоил. Планирование осуществляется на основе бессистемного анализа результатов предыдущей деятельности, случайных фактов из жизни дошкольников, неглубоких знаний об уровне подготовки детей к восприятию нового. В плане не просматривается согласованность с действиями коллегами, формально учитывается влияние на детей общественных организаций, семьи. В планах явно выражается мотивационный комплекс ВПМ больше ВОМ больше ВМ.	4-5

Недопустимый	Характер планирования определяется чисто формальными требованиями. Не соблюдаются принципы планирования, т.к. педагог их не знает. Планы составляются без какого-либо анализа, без опоры на достигнутые результаты. Иногда допускается отсутствие планов. Отношение к ним определяется мотивационным комплексом ВОМ больше ВПМ больше ВМ.	1-3
4. Оценка преподавательской деятельности педагога		
Оптимальный	Глубоко раскрывает и показывает практическое применение основных положений преподаваемого предмета, создает тем самым основы для трудового обучения. Стимулирует активность детей на занятии, их увлеченность познавательными и практическими заданиями, их потребность в самостоятельном добывании знаний, потребность к творческой переработке усвоенного материала. Широко практикует активные формы обучения. В полной мере использует возможности разделов программы для нравственного воспитания детей. Владеет способами оптимизации учебно-воспитательного процесса. Добивается максимально возможных результатов. Знания детей оценивает обоснованно.	9-10
Допустимый	В основном раскрывает и показывает практическое применение основных положений преподаваемого предмета, способствуя тем самым созданию основ для трудового обучения. Практикует, хотя и с некоторыми элементами формализма, активные формы обучения. Выполняет государственные учебные программы, вооружая детей прочными знаниями, умениями, навыками. Использует, но не в полной мере, возможности разделов программы для нравственного воспитания детей. Внедряет элементы оптимизации учебно-воспитательного процесса. В основном добивается реально возможных результатов успеваемости. Знания детей оценивает обоснованно.	6-8
Критический	Знания детей поверхностны. Умения и навыки непрочные. Имеются проблемы по отдельным разделам государственной программы у значительной части детей. Интересы у них преподаваемый предмет не вызывает. Педагог слабо владеет способами оптимизации учебно-воспитательного процесса. Практикует, но без успеха, активные формы обучения. Не использует возможности разделов программы для нравственного воспитания дошкольников. Знания детей оценивает не всегда обоснованно.	4-5
Недопустимый	У всех детей значительные пробелы в знаниях. Педагог не выполняет государственные учебные программы, хотя условия для этого созданы. Педагог не владеет способами оптимизации учебно-воспитательного процесса. Но применяет активные формы обучения. Не использует возможности разделов программы для нравственного воспитания детей. Знания детей оценивает не обоснованно.	1-3
5. Оценка работы педагога над повышением своего профессионального уровня		
Оптимальный	Педагог изучает по различным источникам последние достижения педагогической науки и практики. Постоянно совершенствует свою методику обучения, ищет новые формы и методы организации занятий с детьми. Расширяет знания по своему разделу. Рост педагогического мастерства отражается на результатах его деятельности. Педагог первым в детском саду применяет новаторские технологии. Занимается исследовательской работой.	9-10

Допустимый	Педагог изучает по различным источникам последние достижения педагогической науки и практики. Совершенствует сложившуюся у него методику обучения. По мере необходимости ищет новые формы и методы организации занятий с детьми. Расширяет знания по своему разделу. Но рост педагогического мастерства ограничивается потребностями только сегодняшнего дня. Он не заглядывает в день завтрашний. Педагог не стремится первым в детском саду применять новаторские технологии. Но успешно заимствует их у своих коллег.	6-8
Критический	Педагог изучает достижения педагогической науки и практики по рекомендациям администрации детского сада и коллег по работе. Внедряет, но без успеха, новые формы и методы организации занятий с детьми. Только в пожарном порядке (напоказ) совершенствует собственную методику преподавания. Не интересуется или интересуется от случая к случаю достижениями науки и техники. Не расширяет знания по своему разделу, довольствуясь тем, что получил во время обучения.	4-5
Недопустимый	Педагог не изучает последних достижений педагогической науки и передовой практики. Не использует опыт своих коллег по работе. Не совершенствует собственную методику преподавания. Не расширяет знания по своему разделу.	1-3
6. Оценка воспитательной работы педагога		
Оптимальный	Педагог является ведущим организатором воспитательного действия на ребенка со стороны детского сада, общественных организаций. Оказывает существенное влияние на организацию воспитания детей в семье. Выбор форм и организация воспитательной работы носят целенаправленный характер, отвечающий интересам общества в целом и педагогического коллектива в частности.	9-10
Допустимый	Педагог не является ведущим организатором воспитательного воздействия на ребенка со стороны детского сада, общественных организаций. Но его деятельность вне занятий направлена на достижение целей воспитания, поставленных обществом в целом и педагогическим коллективом в частности.	6-8
Критический	Педагог не только не является ведущим организатором воспитательного воздействия на детей, но и при организации деятельности допускает несогласованность с коллективными усилиями. На часть воспитанников он не имеет никакого влияния.	4-5
Недопустимый	Организация деятельности детей носит бессистемный характер. Педагог не оказывает помощи родителям в воспитании их детей. Не имеет никакого влияния на большинство детей, с которыми работает	2-3
Недопустимый	Педагог оказывает отрицательное влияние на воспитанников. Мешает другим членам педагогического коллектива, родителям добиваться положительных результатов в воспитании детей. Провоцирует детей на противоправные поступки.	1
7. Оценка моральных качеств, степени овладения принципами и нормами профессиональной этики, культурных интересов педагога.		
Оптимальный	Вы считаете, что педагог имеет четко выработанную жизненную позицию, не противоречащую моральным нормам общества. Его культура общения, внешнего вида, его суждения о путях развития общественных отношений, суждения о нравственных качествах других людей не противоречат требованиям общества. Моральные и этические нормы сливаются с образом жизни. Не проходит мимо	9-10

	антиобщественных поступков других людей. Эстетические интересы проявляются в литературе, музыке, кино, театре.	
Допустимый	Культура общения и внешнего вида соответствует требованиям общества. Но не всегда моральные и этические нормы сливаются с образом жизни. Педагог сам в основном соблюдает нормы профессиональной этики, но в то же время может не реагировать на нарушения со стороны других педагогов. Культурные интересы проявляются в литературе, музыке, кино, театре и т.д.	6-8
Критический	культура общения, внешнего вида не всегда соответствует требованию окружающих. Имеет место расхождение между словом и делом (пропагандирует трезвый образ жизни, а сам употребляет спиртные напитки; призывает к соблюдению режима дня внутри детского сада, а сам скрывает свою точку зрения и т.д.). Борьба с антиобщественными поступками только на словах. Интересы в литературе, музыке, кино, театре поверхностные.	4-5
Недопустимый	Культура общения с людьми, внешнего вида не соответствует требованиям профессиональной этики. Педагог дает неверную оценку антиобщественным проявлениям в обществе. Оправдывает низменные интересы некоторых членов общества (карьеризм, стяжательство и т.д.). Не интересуется искусством. Имеет отрицательное влияние на детей.	2-3
Недопустимый	Имеют место грубые нарушения норм жизни общества: алкоголизм, дебоши в семье, наркомания. Имеет отрицательное влияние на детей	1
8. Оценка результативности общественной работы педагога		
Оптимальный	Педагог принимает активное участие в работе общественных организаций. Результаты его деятельности в общественных организациях одобряются большинством членов этих организаций и окружающих его людей. Педагог часто выступает с инициативами по улучшению работы общественных организаций.	9-10
Допустимый	Педагог принимает участие в работе общественных организаций, не оказывается от общественных поручений, но сам инициативы не проявляет. Результаты общественной деятельности общеизвестны.	6-8
Критический	Педагог имеет общественные поручения (состоит членом общественных организаций), но выполняет их не совсем добросовестно. Либо их выполнение отрицательно отражается на результатах основной деятельности. Возможно, о результатах его общественной работы ничего не знает.	4-5
Недопустимый	Уклонения от выполнения общественных поручений, от работы в каких-либо общественных объединениях, организациях.	1-3
9. Оценка умений педагога жить и работать в коллективе		
Оптимальный	Педагог умеет согласовывать свои действия с действиями педагогического коллектива, ценит коллективный опыт, умеет учиться у коллег, обогащая свой индивидуальный опыт опытом коллектива. Уважает прогрессивные традиции коллектива. Оберегает коллектив от разрушающего влияния таких личностных качеств как недоброжелательность, раздражительность, обидчивость, бестактность, нетерпимость к критике. Сознательно вносит свой личный вклад в жизнь педагогического коллектива, сознавая свою ответственность за все то, что в нем совершается. Борется с проявлениями кастовости, профессионального эгоизма.	9-10
Допустимый	Педагог соблюдает нормы профессиональной этики: уважение к коллегам, отзывчивость, внимание, деликатность. Поддерживает	6-8

	коллективные традиции. Но не чувствует личной ответственности за состоянием морального климата в коллективе. Не нарушая норм общежития, педагог в то же время проходит мимо нарушения норм другими членами коллектива. Поддерживает все прогрессивные начинания коллектива, но не является их организатором.	
Критический	Педагог имеет слабые навыки коллективного труда (надеется только на свои силы). Связи с коллегами по работе – односторонние (либо только потребительские, либо определяются только чисто случайными отношениями, либо только во время личной заинтересованности и т.д.)	4-5
Недопустимый	Связь с коллективом отсутствует. Допускает нарушения профессиональной этики. Высокомерное отношение к коллегам, претензии на особое положение, организация «групповщины» и т.д. Создает конфликтные ситуации.	1-3
10. Оценка умений педагога организовывать свой труд и труд детей. Отношение к физкультуре и спорту		
Оптимальный	Педагог строго соблюдает распорядок дня детского сада, дорожит временем своим и временем детей.. Оптимально организует свой труд. Не имеет потерь времени на занятиях. Соблюдает технику безопасности при организации занятий, гигиенические и санитарные требования.	9-10
Допустимый	Педагог, в основном, соблюдает распорядок дня детского сада, дорожит временем своим и детей. В основном, оптимально организует свой труд. в основном, соблюдает технику безопасности, гигиенические и санитарные требования. Те нарушения, которые имеются, не имеют существенного влияния на здоровье детей и собственное здоровье.	6-8
Критический	Педагог не всегда соблюдает распорядок дня детского сада (опаздывает на работу, задерживает детей на занятии), не всегда соблюдает требования гигиены и санитарии, что, возможно, отражается на здоровье детей и собственном здоровье. Не умеет организовывать свой труд. Занятия физкультурой и спортом считает тратой времени.	4-5
Недопустимый	Педагог грубо нарушает распорядок дня детского сада, выбивая тем самым и других из привычного ритма работы. Результатов добивается, в основном, с помощью бесконечных дополнительных занятий. Грубо нарушает требования безопасности, что наверняка влияет на здоровье детей. К физкультуре и спорту равнодушен.	1-3

- По итогам диагностики, если педагог набрал:
- от 1000 до 850 баллов, это оптимальный уровень. Такой педагог заслуживает поощрения,
- от 850 до 550 баллов, это допустимый уровень.
- от 550 до 350 баллов, это критический уровень. необходимо работать над повышением своего уровня
- ниже 350 баллов, это недопустимый уровень. Случайный человек в детском саду, ошибся в выборе профессии.

Приложение №5

Вариант* формы отчета

о проделанной работе по организации наставничества за _____ год

Наименование ОУ						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
Шкала оценок						
1	2	3	4			
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)			
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						
Руководитель _____ «_____» _____ 20____ г. подпись _____ Ф.И.О.						
Наставник _____ «_____» _____ 20____ г. подпись _____ Ф.И.О.						
Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ «_____» _____ 20____ г.						

*Отчет о проделанной работе наставник оформляет в свободной, удобной ему форме, соблюдая все пункты отчетности.

Используемая литература

1. Интернет ресурсы:: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou>

2. Методические рекомендации по вопросам сопровождения, наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам : методические рекомендации / Е. Л. Кинева, Е. В. Лямцева, Ю. В. Ребикова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2019.

3. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019

4. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016.