

**Проект наставничества для работы с
молодыми педагогами дошкольного
образования**

**«Молодой специалист-
перспективное будущее»**

**Проваренко Светлана Салаватовна
педагог-наставник**

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
г.Нижневартовска детский сад № 37«Дружная семейка»**

Содержание

Паспорт проекта	3
1. Пояснительная записка	5
1.1. Направленность проекта	5
1.2. Новизна и отличительные особенности	6
1.3. Актуальность и педагогическая целесообразность	7
1.4. Цели и задачи	8
1.5. Концептуальное обоснование формирования системы наставничества	8
1.6. Механизм и сроки реализации проекта	10
1.7. Формы работы	11
1.8. Ожидаемые результаты	12
1.9. Формы подведения итогов	12
2. Учебно – тематический план	13
3. Содержание проекта	13
4. Методическое обеспечение	15
4.1. Описание форм занятий	15
4.2. Приемы и методы организации образовательного процесса	15
4.3. Материально-информационное обеспечение	16
5. Анализ результатов реализации проекта	17
6. Перспективы развития	17
7. Список литературы	18
Приложение	19

Паспорт проекта

Название программы	Проект наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования «Молодой специалист – перспективное будущее» МАДОУ № 37«Дружная семейка»
Авторы	Проваренко С.С. педагог-наставник
Организация исполнитель	МАДОУ г. Нижневартовска №37«Дружная семейка»
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 4-х лет.
Срок реализации	4 года (сентябрь 2017г. – май 2023г.)
Этапы реализации	1 этап – диагностический (сентябрь 2017г.) 2 этап – организационный (октябрь 2017г.) 3 этап - практический (ноябрь 2017г. – апрель 2023г.) 4 этап – аналитический (май 2023г.)
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в профессиональном росте, повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи	1. Обеспечить теоретическую, методическую поддержку молодых педагогов. 2. Мотивировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать профессиональному росту молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. 4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
Основные направления	1 Этап: изучение проблем в деятельности молодого педагога 2 Этап: подготовка рекомендаций, планирование мероприятий, направленных на устранение пробелов, что будет способствовать: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Повышению профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. ✓ Формированию навыка ведения педагогической документации. ✓ Развитию профессиональной компетенции 3. Этап: реализация плана мероприятий. 4. Этап: Оценка результатов, анализ, публикация опыта
Условия эффективности	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Ожидаемые результаты

1.Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. Молодой педагог примет результативное участие в конкурсах профессионального мастерства на различном уровне.

2.Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). Молодой педагог примет активное участие в форумах, конференциях, форсайт центрах и других открытых мероприятиях, будет иметь публикации.

3.Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. Молодой педагог примет активное участие во взаимопосещении мероприятий.

4.Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности, молодой педагог будет аттестован на 1 квалификационную категорию (2019 году) и высшую квалификационную категорию (2022 году).

1. Пояснительная записка

В условиях меняющегося законодательства системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Возрастает ответственность молодых специалистов, так как они имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители ожидают от них высокого профессионализма. Следует помнить, что любой человек начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта.

Однако период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как пройдет период становления педагога, как профессионала, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый наставник в образовательной организации осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с молодыми педагогами.

Идея создания проекта «Молодой специалист – перспективное будущее» появилась и была поддержана в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. Ведь при взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Данный проект наставничества нацелен на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее 4 лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, их поддержке. Настоящий проект призван помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Данный проект адресован педагогам-наставникам.

1.1. Направленность проекта

Наставничество как элемент системы развития педагога в образовательной организации в образовательном пространстве города Нижневартовска имеет большое значение для развития молодых педагогов.

В общем виде наставничество можно определить, как способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному. В более широком, современном значении наставник - это квалифицированный специалист, имеющий достаточный опыт работы в образовательной организации, который:

- помогает новым сотрудникам адаптироваться в образовательной организации;
- содействует их профессиональному развитию, карьерному росту;
- участвует в оценке результатов их деятельности.

Необходимость внедрения системы наставничества особенно очевидна в настоящее время.

Образовательный проект «Молодой специалист – перспективное будущее» позволяет удовлетворять запросы образовательной организации и в большей степени учитывает индивидуальные склонности педагога-наставника, удовлетворяет интересы и потребности личности, способствует ее саморазвитию.

Проект должен помочь 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.

1.2. Новизна и отличительные особенности

Новизна данного проекта заключается в том, что в аспекте его реализации применяется комплекс инновационных методик: тайм менеджмент, паритетное взаимодействие, флэш-наставничество, виртуальное наставничество, тьюторство, медиация, проектная.

Остановимся на некоторых из них:

Флэш-наставничество (Flash Mentoring) (применяется на начальной стадии работы) - это новая концепция наставничества.

Суть состоит в следующем. Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с молодыми педагогами, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом и дать некоторые рекомендации. После этой встречи участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации проекта наставничества.

Флэш-наставничество имеет множество модификаций. Стандартная сессия флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов. Последовательное флэш-наставничество: подопечный работает с выбранным наставником.

Использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей, естественным образом повлияло на появление виртуального наставничества (Virtual Mentoring), что наиболее актуально в период ограничительных мер.

Отметим, что виртуальное наставничество, являясь частью процесса развития, может помочь построению карьеры, позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга сотрудников. Такая модель может применяться, когда наставник и его подопечный не имеют возможности часто встречаться лично, но, как и для дистанционного обучения, личное общение должно обязательно состояться, чтобы участники процесса смогли общаться без посредничества интернет-технологий.

Тайм-менеджмент - это техника **управления временем**, которые включают в себя правила и принципы, которые помогают человеку правильно организовать свое время и достичь максимальной эффективности в любом деле.

Тайм-менеджмент состоит из нескольких составных частей:

- строгий учёт времени;
- оптимизация временных ресурсов;
- планирование дня (недели, месяца или другого отрезка времени);
- организация мотивации.

Управление временем важно не только для работы: люди, постигшие искусство тайм-менеджмента, более жизнерадостны, здоровы и успешны в профессиональной и личной жизни.

Эффективный тайм-менеджмент позволяет осмысливать все свои поступки и решения с точки зрения их целесообразности для собственного развития и совершенствования.

Практическая значимость проекта: в решении актуальной проблемы социализации молодых воспитателей, становления их профессионального роста в сфере педагогической деятельности с использованием современных технологий.

1.3. Актуальность и педагогическая целесообразность

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость продиктована сменой паттернов мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Национальный проект «Образование» ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции, т.е. способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками. И эти компетенции следует формировать у молодых педагогов.

Настоящий проект направлен на профессиональное развитие педагога, а так же комплекс мероприятий направлен на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Разработка и реализация данного проекта обоснована реализацией национального проекта «Образование», а также на достижение результатов федерального проекта «Молодые профессионалы».

Определяя **актуальность** проекта, отметим, что, как правило, молодые педагоги, придя в новый коллектив, имеют минимум практического опыта, и испытывают острую необходимость в сопровождении. Кроме этого, понимая значимость и ответственность перед детьми, родителями (законными представителями) за воспитание и образование детей, педагоги не могут позволить себе ошибаться. Поэтому важно сразу понимать и применять в деятельности с детьми методы и приемы в соответствии с требованиями меняющегося законодательства. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы воспитания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и детским сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

При внедрении и развитии системы наставничества пользу получают все участники этого процесса. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия:

- воспитанников
- самого наставника
- организации

И в данном случае каждая категория получает свои преимущества:

- **педагог-наставник** развивает деловые качества и навыки управления, повышает свой статус в образовательной организации в образовательном пространстве города Нижневартовска, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает

участие в формировании профессиональной команды (это очень важно, поскольку эффективность всей команды зависит от эффективности работы каждого ее члена).

В ходе реализации проекта **педагог-наставник**:

- научиться дифференцированно и целенаправленно планировать, и организовывать работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающих коллег;
- повысит уровень профессиональной активности с учетом потребностей, затруднений, достижений; продуктивность работы и результативность наставничества в образовательном учреждении; интерес и мотивацию к самообразованию и наставнической деятельности;
- активизирует собственный творческий потенциал и стиль педагогической деятельности; стремление к сотрудничеству, эмпатию.

Молодой педагог:

- получает своевременную помощь на этапе интеграции в образовательную организацию;
- поддержку в профессиональном и карьерном развитии, получает знания, развивает навыки;
- повышает профессиональный уровень и способности, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником и со всей адаптивной средой.

Образовательная организация:

- повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшается взаимоотношения между сотрудниками;
- стабилизируется численность коллектива (снижается текучесть кадров);
- формируется команда высококвалифицированных специалистов.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога - наставника по развитию у молодого специалиста или неспециалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также передачу имеющихся знаний в области предметной специализации и методики воспитания. Всю систему наставничества в образовательной организации можно условно разбить на три составляющие: адаптация молодых специалистов к внешним и внутренним условиям ДОО, их обучение и последующее сопровождение.

1.4. Цели и задачи проекта

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

Задачи :

1. Обеспечить теоретическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Мотивировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать профессиональному росту молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога.

1.5. Концептуальное обоснование формирования системы наставничества

Наставничество-универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые ставит национальный проект «Образование».

Принципы системы наставничества

Открытость

Наставник сам является инициатором общения с молодым специалистом, он заинтересован в том, чтобы тот принимал и использовал полученные знания. У каждого наставника есть свои секреты, как понравиться, вызвать улыбку, поднять настроение.

Ответственность

Работа с молодым специалистом происходит в обоих направлениях: наставник не только передает информацию, но и получает обратную связь, порой даже негативную. Все сложности, с которыми сталкивается новичок на рабочем месте, должны быть приняты наставником. Это первый человек на новом месте, к которому стажер обратится за помощью или советом. Если новичок идет со своими проблемами к вышестоящему руководству, значит, наставник где-то не доработал.

Ориентация на развитие

Наставник принимает на себя обязательство быть конструктивным и позитивным при оценке результатов молодого специалиста, мотивировать его на выполнение задач и быть твердым в случае нарушения им профессиональных обязанностей. Первый пункт дается наставникам особенно трудно, поскольку субъективное мнение и выработанная до автоматизма эмоциональная реакция зачастую мешают наставнику дать конструктивную обратную связь. Это губит на корню уверенность новичка в своих силах и способностях.

Требования, предъявляемые к наставнику:

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

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;

-учить молодого педагога основам тайм менеджмента и других технологий;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу детского сада, воспитанникам и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста с детским садом, с расположением групп, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателям, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом занятий и мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию 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;

- периодически докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности детского сада и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные 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, учиться планировать свою деятельность ежедневно с учетом применения технологии тайм- менеджмента;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем.

1.6. Механизм и сроки реализации проекта

Проект «Молодой специалист – перспективное будущее» апробирован на базе МАДОУ города Нижневартовска ДС №37«Дружная семейка» в 2017-2022 учебном году.

Реализации проекта осуществлялась в несколько этапов и включала в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности педагога - наставника и соответствующих им профессионально важных качеств.

Срок реализации: 5 лет (сентябрь 2017 г. – май 2022г.)

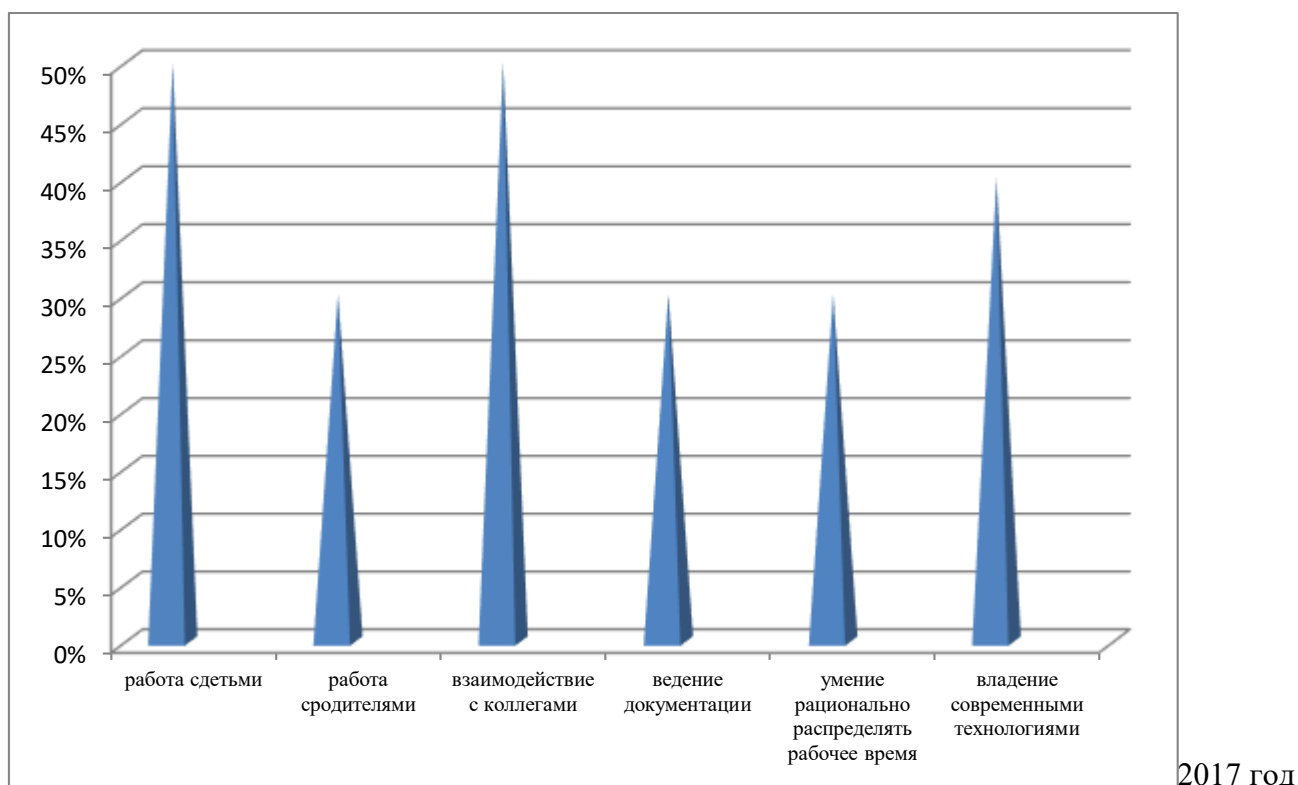
Проект осуществляется поэтапно:

1 этап – диагностический (сентябрь 2017г.). Данный этап направлен на изучение проблем в деятельности молодого педагога.

На первом этапе реализации проекта, с целью выявления недостатков в профессиональном уровне молодого педагога, была составлена карта оценки и оформлены анкеты: анкета способностей молодого педагога к саморазвитию, анкета факторов стимулирующих и препятствующих обучению, развитию, саморазвитию молодого педагога. (За основу взяты диагностические материалы адаптированы к условиям конкретного детского сада, источник: пособие Профессионализм методиста или один в пяти лицах. Авт. Т.А. Сергеева, Н.М. Уварова, С.Е. Назарова и др. – М.: ИРПО; ПрофОбрИздат, 2002. – 224 с.).

В ходе мониторинга затруднений и уровня профессионализма молодого педагога были выявлены следующие пробелы:

У педагога значительно снижен интерес и мотивация к самообразованию и отсутствует самостоятельность в принятии конкретных решений, в организации деятельности с использованием современных технологий. Были определенные проблемы в планировании и организации взаимодействия с родителями. Возникали проблемы в умении анализировать свою работу и правильно организовать продуктивное сотрудничество с детьми.



Выявленные недостатки позволили выделить направления работы по активизации профессионального роста молодого воспитателя:

- ✓ Создание условий для активизации профессионального роста молодого педагога и обеспечение реализации его образовательных запросов с формированием умений эффективно распределять рабочее время
- ✓ Включение в деятельность современных технологий
- ✓ Оказание методической помощи в становлении профессиональной компетентности.
- ✓ Формирование уверенности в своем профессиональном росте.

Эффективность продуктивного взаимодействия участников проекта на основном практическом этапе реализации проекта обеспечивалось заранее разработанным планом развития молодого воспитателя, с учётом использования различных инновационных форм активизации деятельности молодого педагога

2 этап – организационный (октябрь 2017 г.). Данный этап направлен на подготовку рекомендаций, планирование мероприятий, направленных на устранение пробелов, что будет способствовать:

- ✓ Повышению профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
- ✓ Формированию навыка ведения педагогической документации.
- ✓ Развитию профессиональной компетенции.

3 этап - практический (ноябрь 2017 г. – апрель 2022 г.). Направлен на реализацию плана мероприятий.

4 этап - аналитический (май 2022 г.). Данный этап направлен на оценку результатов, анализ, публикация опыта.

1.7. Формы работы

Основной формой наставничества данного проекта является «воспитатель-воспитатель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при

опыте работы от 0 до 4 лет) и наставника с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Формы работы

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

1.8. Ожидаемые результаты

Ожидаемые результаты:

1.Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. Молодой педагог примет результативное участие в конкурсах профессионального мастерства на различном уровне.

2.Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). Молодой педагог примет активное участие в форумах, конференциях, форсайт центрах и других открытых мероприятиях, будет иметь публикации.

3.Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. Молодой педагог примет активное участие во взаимопосещении мероприятий

4.Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности, молодой педагог будет аттестован на 1 квалификационную категорию, а в последующем и высшую квалификационную категорию.

1.9. Формы подведения итогов

Формы подведения итогов:

- отзыв о результатах наставничества
- проведение индивидуального собеседования с молодым специалистом, в отношении которого осуществлялось наставничество (вопросы для индивидуального собеседования с молодым специалистом представлены в приложении 1).
- публикации результатов
- общий проект

2. Учебно – тематический план

№ п/п	Компоненты	Количество часов		
		Всего	Теоретических занятий	Практических занятий
1.	Технологический	32	14	18
2.	Содержательный	32	14	18
3.	Ценностно-смысловой	32	4	28
4.	Мониторинг и оценка параметров программы	4	0	4
Итого часов:		100	32	68

3. Содержание проекта

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и молодым воспитателем. Организация наставничества носит поэтапный характер.

Система наставничества включает в себя компоненты:

Технологический: интерактивные технологии, тренинговые технологии, проектные технологии, консультации, беседы, тренинги, семинары- практикумы, информационные технологии, тайм-менеджмент.

Содержательный: работа с социумом, наставниками, наставляемыми, родителями, коллективом организации, паритетное взаимодействие.

Ценностно-смысловой: флеш-наставничество, виртуальное наставничество, наставничество- общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.

Мониторинг и оценка параметров проекта: организационного (эффективность системной планируемой деятельности); научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

В этой связи рекомендуется составление индивидуального плана мероприятий по наставничеству как рабочего инструмента наставника, позволяющего последовательно распределить подходы к наставничеству по всему сроку его осуществления и комбинировать их в зависимости от результатов контроля за выполнением, наставляемым индивидуального плана.

Здесь можно выстроить некий **алгоритм действий наставника:**

1. Постановка молодому педагогу целей и задач в рамках плана –графика его развития, обучение распределению продуктивного времени (тайм-менеджмент)

2. Моделирование поведения молодого воспитателя, определение наиболее качественных и эффективных направлений работы, мотивирование на результативное выполнение, настрой на лучший результат. Ознакомление с технологией Тайм менеджмента, влияние ее на эффективность работы.

3. Просмотр мероприятий и занятий у наставника.

Здесь можно дать рекомендации наставнику **по правилам работы:**

-Подготовьтесь к демонстрации мероприятия: разделите ее на этапы, выделите важные и сложные моменты

-Дайте молодому педагогу посмотреть все мероприятие целиком, при необходимости можно организовать просмотр видео материала занятия, это позволит выделить основные этапы и особенности

Затем проанализируйте вместе с молодым педагогом подробно каждый этап.

-После этого предложите молодому педагогу повторить это мероприятие или занятие либо подготовку документации, самому.

-Помогите ему дать себе оценку

-Помните должна быть обратная связь по результату и методике проведения

-Далее предложите молодому специалисту самостоятельно разработать и провести мероприятие или занятие, либо подготовку документации, при этом можно корректировать, давать советы

4.Выполнение рекомендаций по ведению документации

5.Разработка и показ образовательных мероприятий наставнику, самоанализ

6.Анализ мероприятий, занятий молодого педагога, с акцентом на положительные моменты

7.Просмотр мероприятий, занятий у других молодых педагогов, анализ

8.Показ мероприятий, занятий молодым педагогам, самоанализ

9.Подготовка совместных проектов.

Очень важно создать **правильную мотивацию**: показать педагогу, насколько важно и эффективно саморазвитие. Объяснить ему, что он учится для самого себя, насколько важно получать обратную связь от окружающих и извлекать уроки из собственного опыта.

Следует также подкреплять успехи молодого педагога, поддерживать его упорство и желание получать новые знания и умения.

На аналитическом этапе наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности и уровня профессиональных навыков.

Ежегодный отчет о профессиональном росте молодого педагога с акцентом на положительные моменты

Завершающий этап предполагает подведение итогов наставничества и получение обратной связи от наставников и молодых специалистов, в отношении которых осуществлялось наставничество, с помощью представления наставником отзыва о результатах наставничества и проведения индивидуального собеседования с молодым специалистом, в отношении которого осуществлялось наставничество. Далее проводится оценка результативности деятельности наставников.

Оценка результативности деятельности педагога-наставника проводится с учетом:

- содействия молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, в успешном овладении им профессиональными знаниями, навыками и умениями, в его профессиональном становлении;

- содействия в приобретении молодым специалистом, в отношении которого осуществлялось наставничество, опыта работы по специальности, направлению подготовки, формирования у него практических знаний и навыков в области профессиональной деятельности;

- оказания молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, постоянной и эффективной помощи в совершенствовании форм и методов работы;

- результативное участие молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество, в конкурсах профессионального мастерства;

- проведения действенной работы по воспитанию у молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество, добросовестного отношения к исполнению его должностных обязанностей.

На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых занятий, либо просмотр видео занятий (что снимает напряженность и позволяет спокойно проанализировать мероприятия, при необходимости, вернуться к нужным моментам), развитие творческого потенциала молодых педагогов, участие в инновационной деятельности. Наставник

проверяет уровень профессиональной компетенции молодого воспитателя, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники. Молодые воспитатели, не имеющие опыта работы с детьми, часто бывают прямолинейны, легко возбуждаются. Успех молодого воспитателя нередко зависит от «пустяков» - одежды, голоса, жестов, случайных замечаний. Как очень удачно сказал А.С. Макаренко: «Для меня... такие «пустяки» стали решающими: как стоять, как сидеть, как подняться со стула, из-за стола, как повысить голос, улыбнуться, как посмотреть».

Подготовки, полученной в вузе, недостаточно для формирования мастерства. К нему приходят только путем самообразования и творческих поисков. Поддержать специалиста в самый ответственный период его становления должны руководители. От них в значительной степени зависит, каким он будет.

4. Методическое обеспечение

4.1. Описание форм занятий

Используется следующая структура занятия наставника с молодым педагогом:

- 1) Вводная часть. Цель вводной части занятия - настроить на совместную работу, установить эмоциональный контакт. В этой части занятия проводится разминка.
- 2) Основная часть. На эту часть приходится игры и упражнения, направленные на повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями, способствующих профессиональному росту молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. Это может быть беседа, разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность, которая может проходить как в очном, так и в дистанционном формате.
- 3) Заключительная часть. Цель – рефлексия занятия.

4.2. Приемы и методы организации образовательного процесса

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные приемы и методы работы. Выбор приемов и методов организации образовательного процесса зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач. Рассмотрим некоторые из них:

1. Диалог, беседа.
2. Индивидуальная, групповая консультация.
3. Самоанализ собственной деятельности.
4. Обучающие семинары.
5. Практикумы.
6. Анкетирование, опрос.
7. Мастер-класс педагога наставника.
8. Взаимопосещения, открытые просмотры.
9. Анализ педагогических ситуаций.
10. Диссеминация опыта.
11. Деловая игра.
12. Круглый стол.
13. Конкурс профессионального мастерства.
14. Флэш-наставничество (Flash Mentoring).
15. Видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов.
16. Тайм-менеджмент.

4.3. Материально-информационное обеспечение

<http://dictionary.fio.ru/> Педагогический энциклопедический словарь.

<http://courier.com.ru> Электронный журнал «Курьер образования».

<http://come.to/nev> Сборник «Новые ценности образования».

<http://www.eurekanet.ru> Инновационная образовательная сеть «Эврика».

<http://www.int-edu.ru> Сайт Института новых технологий образования.

<http://www.pedlib.ru/> Педагогическая библиотека.

<http://www.cl.ru/education/lib/index.htm> Электронная библиотека статей по образованию.

<http://edumag.mrsu.ru/index.html> «Интеграция в образовании».

<http://ict.edu.ru/> Портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании».

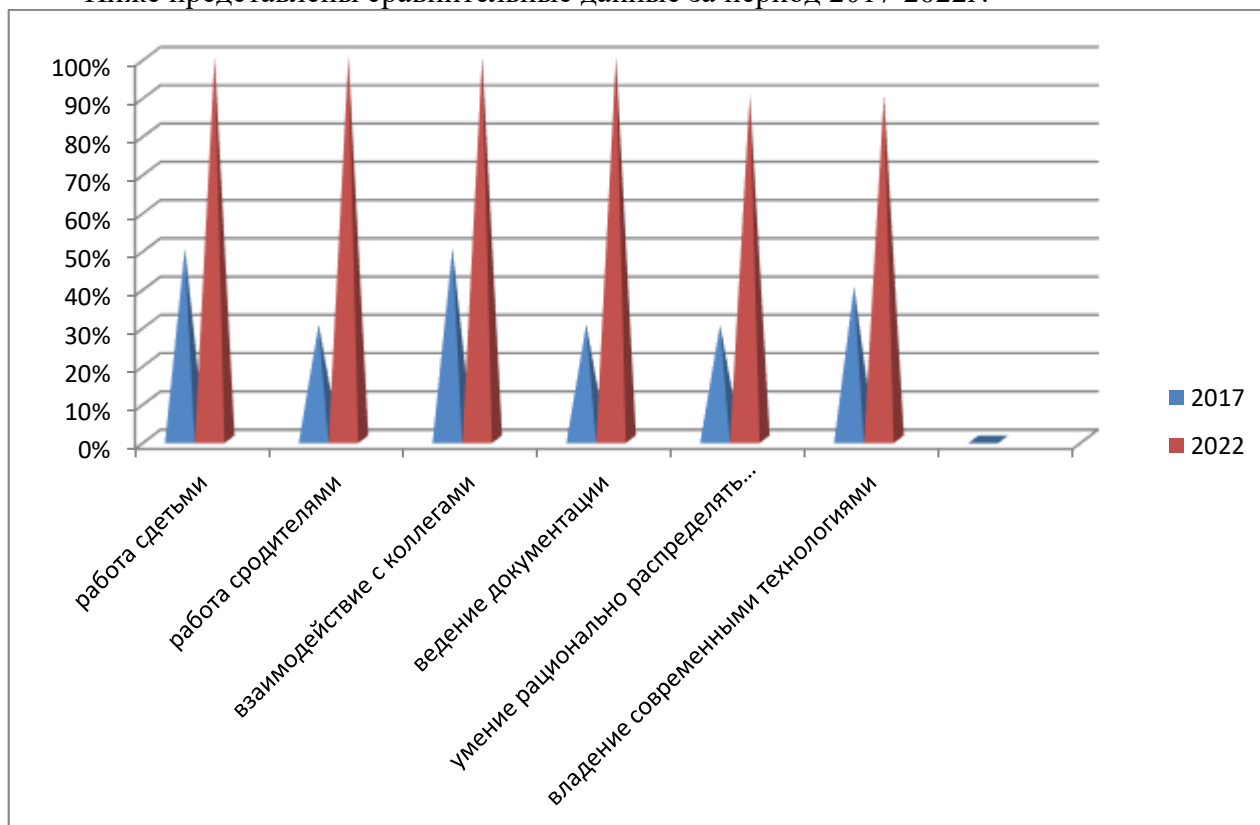
<http://www.development.edu.ru/modules/news/> Российское образование.

<http://www.bulletin.boom.ru> «Официальные документы в образовании».

5. Анализ результатов реализации проекта

Остановимся на эффективности реализации проекта в нашем учреждении. Заключительный этап – аналитический позволил сравнить полученные результаты внедрения проекта с исходными данными. В рамках четвертого этапа использовалась та же методика оценивания.

Ниже представлены сравнительные данные за период 2017-2022г.



Интерпретация результатов мониторинга уровня повышения профессионализма молодого воспитателя позволяет сделать выводы о том, что у педагога значительно улучшились личностно ориентированные отношения с коллегами—воспитателями, появились навыки дифференцированно и целенаправленно планировать и организовывать

работу, наблюдается нестандартный творческий подход к решению проблемных ситуаций в практике педагогической деятельности, значительно повысился интерес и мотивация к самообразованию, сотрудничеству с коллегами. Появилось желание принимать участие в конкурсах различного уровня, педагог подал заявление на аттестацию. Молодой воспитатель стал активно принимать участие в конференциях, форсайт центрах, транслируя свой опыт работы.

В 2019 году молодой педагог принял результативное участие в конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют (на уровне города-2 место, 2020 год на федеральном уровне- вышел в очный этап, однако в связи с ограничительными мерами, выехать на место проведения конкурса г. Москва, к сожалению не удалось.)



Данные результаты позволяют сделать вывод об эффективности реализации проекта наставничества в учреждение.

Результаты реализации проекта доказывают необходимость применения инновационных форм активизации профессионального роста молодых воспитателей. А их использование в системе повышения уровня молодого педагога в детском саду способствовало:

- во-первых, повышению его квалификации и профессионального мастерства, безболезненному вхождению в коллектив;
- во-вторых, развитие лично ориентированных отношений между наставником и молодым педагогом, способствовали эффективному оказанию помощи и поддержке;
- в-третьих, опыт работы в данном направлении способствовал формированию в детском саду мотивации для опытных педагогов на желание брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для учреждения, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех ДОУ, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

Таким образом, использование разнообразных современных форм работы способствовало активизации профессионального роста молодого воспитателя, а представленный опыт работы в детском саду обеспечил формирование в такой категории

педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

6.Перспективы развития

Успешная апробация проекта в практике работы МАДОУ города Нижневартовска детского сада №37 «Дружная семейка» позволяет говорить о перспективности его дальнейшего развития.

Направления деятельности:

- Представить данный проекта на конкурсах различного уровня.
- Продолжить накопление материала по проблеме.
- Разработать программу сопровождения педагогов-наставников».

7. Список литературы

1. Борисова И. В., Бычкова М. Ю. Новый подход к модели наставничества в детском саду
2. Давлетова Г. М. Модели наставничества в условиях освоения педагогической технологии
Носова Д. С., Большакова Е. Н., Курбангалина Т. В. Модель наставничества «Школа личностного роста»;
3. Деняпкина Э.М., Сибгатуллина Е. В. Модель наставничества в гимназии Егорова Е. А., Сытина И. Д. Наставничество как инструмент подготовки педагогов к реализации инклюзивного образования;
4. Саетгараев И. И., Казакова Е. А. Создание новой личносно ориентированной образовательной среды как условие успешной социализации учащегося.

Вопросы для индивидуального собеседования с молодым специалистом

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
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
 - 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
 - в общении с коллегами, администрацией
 - в общении с воспитанниками
 - в общении с родителями воспитанников
4. Что представляет для вас наибольшую трудность?
 - целесообразно организовать рабочее пространство
 - формулировать цели, задачи
 - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
 - мотивировать деятельность воспитанников
 - формулировать вопросы проблемного характера
 - создавать проблемно-поисковые ситуации
 - подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
 - активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
 - организовывать сотрудничество между воспитанниками
 - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
 - реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
 - развивать способности воспитанников
5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
 - самообразованию
 - практико-ориентированному семинару
 - курсам повышения квалификации
 - мастер-классам
 - творческим лабораториям
 - индивидуальной помощи со стороны наставника
 - школе молодого педагога
6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
 - типы занятий, методика их подготовки и проведения
 - методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
 - приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
 - оценка достижений воспитанников, динамики развития
 - психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов

- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками

Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

№ п/п	Форма проведения	Содержание работы	Сроки	Отметка о выполнении
2017 – 2018 учебный год				
1	Собеседование	Беседа на выявление проблем	Ноябрь	
2	Флеш-наставничество	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ Оформление документации группы Мониторинг детского развития	Ноябрь	
3	Виртуальное наставничество	Вебинары «Организация и планирование работы воспитателя в современном детском саду», «Самообразование как один из способов повышения профессионального мастерства педагогов»	Ноябрь	
4	Тренинг	Семинар-тренинг «Тайм-менеджмент современного педагога» «Эффективное использование времени»	Ноябрь	
5	Обучающий семинар	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников.	Декабрь	
6	Виртуальное наставничество	Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности. Вебинар «Проектная деятельность в современном детском саду»	Декабрь	
7	Консультация	Организация и обеспечение режимных моментов во время пребывания ребенка в Учреждении.	Декабрь	
8	Взаимопосещения, открытый просмотр	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом	Декабрь	
9	Деловая игра	Как проводить родительское собрание	Январь	

10	Консультация	Организация и обеспечение режимных моментов во время пребывания ребенка в Учреждении.	Январь	
11	Анализ педагогических ситуаций	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Январь	
12	Консультация	Аттестация. Требования к квалификации	Январь	
13	Самоанализ собственной деятельности	Изучение методики проведения ООД, совместная разработка конспектов ООД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Февраль	
14	Тренинг	Ступени успеха	Февраль	
15	Круглый стол	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Февраль	
16	Наставничество-общение	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом	Февраль	
17	Семинар- практикум	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Март	
18	Мастер-класс	Презентация портфолио через создание персонального сайта воспитателя.	Март	
19	Консультация	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями	Март	
20	Тайм-менеджмент	Памятка«Правила тайм - менеджмента»	Март	
21	Тренинг	Самоанализ профессионального роста педагога.	Апрель	
22	Флеш-наставничество	Проведение досуговых мероприятий для детей ко дню космонавтики	Апрель	
23	Консультация	Изготовление учебно-методических пособий	Апрель	
24	Наставничество-общение	Приемы, создающие положительное отношение к режимным моментам, переход	Апрель	

		от одного к другому, соблюдение гигиенических требований и др.		
25	Мастер-класс	Изготовление учебно-методических пособий	Май	
26	Виртуальное наставничество	Вебинар «Разнообразные формы организации образовательного процесса в современном детском саду»	Май	
27	Тренинг	В краю хорошего настроения	Май	
28	Виртуальное наставничество	Вебинар «Здоровьеформирующие и здоровьесберегающие технологии в работе с дошкольниками»	Май	
2018-2019 учебный год				
29	Мастер-класс	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом	Сентябрь	
30	Тайм-менеджмент	Планирование работы по методу Эйзенхауэра – техника расстановки приоритетов.	Сентябрь	
31	Семинар- практикум	Оптимальность выбора методов и приемов работы на каждом этапе ООД	Сентябрь	
32	Консультация	Стимулирование познавательной деятельности детей	Сентябрь	
33	Мастер-класс	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом	Октябрь	
34	Наставничество-общение	Семь золотых правил для педагога	Октябрь	
35	Консультация	Организация индивидуальной работы с детьми	Октябрь	
36	Тайм-менеджмент	Прохождение процедуры аттестации	Ноябрь	
37	Тайм-менеджмент	Упражнение «Чемодан в дорогу» Цель: создание благоприятного образа будущего, повышение самооценки.	Ноябрь	
38	Мастер-класс	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом	Ноябрь	
39	Виртуальное наставничество	Вебинар «Особенности формирования познавательной мотивации как залог успешной	Ноябрь	

		образовательной деятельности»		
40	Тренинг	Мое здоровье	Декабрь	
41	Семинар- практикум	Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников. Организация и методика проведения сюжетно-ролевых, режиссёрских, дидактических игр.	Декабрь	
42	Наставничество-общение	Методика проведения праздников в детском саду.	Декабрь	
43	Мастер-класс	Просмотр молодым специалистом занятия дополнительной образовательной услуги «Юные астрономы»	Декабрь	
44	Виртуальное наставничество	Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения	Январь	
45	Тренинг	Вместе мы сила	Январь	
46	Консультация	Инструкции, используемые в работе воспитателя	Январь	
47	Мастер-класс	Разработка молодым специалистом конспекта и проведение занятия дополнительной образовательной услуги «Юные астрономы»	Январь	
48	Семинар- практикум	Знакомство со здоровьесберегающими технологиями. Показ молодым специалистом закаливающих процедур.	Февраль	
49	Флеш-наставничество	Речевое развитие детей	Февраль	
50	Тайм-менеджмент	Использование SMART доски в образовательной деятельности детей	Февраль	
51	Консультация	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей. Просмотр и участие в проведении физкультурного мероприятия с родителями «Субботнее утро с воспитателями»	Февраль	
52	Взаимопосещения, открытый просмотр	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности	Март	

		молодым специалистом		
53	Обучающий семинар	Использование интерактивного оборудования ix-box в образовательной деятельности детей	Март	
54	Конкурс профессионального мастерства	Использование схем, мнемотаблиц, моделей в работе с детьми	Март	
55	Деловая игра	Виды прогулок. Организация прогулки	Март	
56	Семинар- практикум	Подготовка к аттестации. Написание аттестационного задания.	Апрель	
57	Анализ педагогических ситуаций	Информирование родителей о жизни детей в детском саду	Апрель	
58	Мастер-класс	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом ко дню открытых дверей	Апрель	
59	Деловая игра	Организация педагогического мониторинга по выявлению уровня усвоения программного материала воспитанниками группы. Оформление документации по педагогическому мониторингу	Апрель	
60	Консультация	Анализ работы над темой по самообразованию. Внесение дополнений и изменений.	Май	
61	Тайм-менеджмент	Анкета участника тренинга «Управление временем»	Май	
62	Анализ педагогических ситуаций	Организация самостоятельной деятельности детей	Май	
63	Круглый стол	Подготовка документов к участию во Всероссийском дистанционном конкурсе «Воспитатель года-2018»	Май	
2019-2020 учебный год				
64	Собеседование	Беседа на выявление проблем при подготовке документов к аттестации, наполнение персонального сайте педагога	Сентябрь	
65	Конкурс профессионального мастерства	Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями. Подготовка к конкурсу профессионального мастерства «Педагогический	Сентябрь	

		дебют-2019»		
66	Взаимопосещения, открытый просмотр	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом	Сентябрь	
67	Деловая игра	Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры)	Сентябрь	
68	Анализ педагогических ситуаций	Возрастные особенности детей дошкольного возраста	Октябрь	
71	Консультация	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ	Октябрь	
69	Тренинг	Психологическая поддержка педагога	Октябрь	
70	Мастер-класс	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом	Октябрь	
71	Анализ педагогических ситуаций	Трудности в организации режимных моментов	Ноябрь	
72	Обучающий семинар	Система работы в ДОУ по художественно-эстетическому воспитанию дошкольников с учетом ФГОС	Ноябрь	
73	Наставничество-общение	Подготовка и отправка документов на аттестацию на первую квалификационную категорию	Ноябрь	
74	Круглый стол	Как проводить анализ проведенных мероприятий	Декабрь	
75	Наставничество-общение	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	Декабрь	
76	Круглый стол	«Эко- Квест» «Экологическое воспитание дошкольников»	Январь	
77	Взаимопосещения, открытый просмотр	Трансляция опыта пед.сообществу ДОУ	Январь	
78	Собеседование	Беседа на выявление проблем при трансляции своего опыта пед.сообществу ДОУ	Январь	
79	Флеш-наставничество	«Современный педагог, кто он?»	Февраль	
80	Анализ педагогических	Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других	Февраль	

	ситуаций	ДОУ		
81	Самоанализ собственной деятельности	Участие в конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют-2019»	Февраль	
82	Тайм-менеджмент	Как организовать время во время подготовки и участия к конкурсу профмастерства	Март	
83	Конкурс профессионального мастерства	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом	Март	
84	Наставничество-общение	изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ	Март	
85	Тренинг	Эмоциональная устойчивость	Апрель	
86	Деловая игра	«Путь к успеху»	Апрель	
87	Флеш-наставничество	Неделя успехов	Апрель	
88	Консультация	Сюжетно-игровые занятия как эффективное средство формирования валеологической культуры ребенка	Май	
89	Самоанализ собственной деятельности	День открытых дверей Итоговые интегрированные мероприятия в группах воспитанников для родителей	Май	
90	Консультация с элементами тайм менеджмента	«Планирование работы наставляемого по повышению своего профессионального мастерства (участие в конкурсе во Всероссийском конкурсе «Пед.дебют- 2020, аттестация на высшую категорию декабрь 2020 года)»	Май	
2020-2022 учебный год				
91	Самоанализ собственной деятельности	Участие Во всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют-2020»	Сентябрь	
92	Обучающий семинар	Оказание помощи в составлении аналитических справок по результатам пед. мониторинга	Сентябрь	
93	Виртуальное наставничество	Вебинары «Технологии поддержки детской инициативы в развитии детей младшего дошкольного возраста» «Технологии поддержки детской инициативы в развитии детей	Октябрь	

		старшего дошкольного возраста»		
94	Деловая игра	Взаимодействие воспитателей со специалистами ДОО (учителем – логопедом, педагогом - психологом) в процессе образовательной деятельности	Ноябрь	
95	Деловая игра	Интеллектуальная игра для педагогов «Игра - ведущий вид деятельности»	Декабрь	
96	Обучающий семинар	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Январь	
97	Виртуальное наставничество	ярмарки педагогических идей	Февраль	
98	Наставничество-общение	Подготовка и отправка документов на аттестацию на высшую квалификационную категорию	Февраль 2022	
99	Тренинг	«Эмоциональное выгорание»	Май	
100	Мониторинг и оценка параметров проекта	Выявление эффективности проекта	Май	

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Планируемые результаты	Обобщенные критерии оценивания результатов			
	Недостаточный	Пороговый	Средний	Высокий
Умеет применять специальные научные знания для осуществления педагогической деятельности в соответствии с психофизиологическими, возрастными, познавательными и индивидуальными особенностями обучающихся.	Не знает	Слабо знает, плохо описывает	Достаточно полно знает	Свободно описывает; четко систематизирует
Владение основами речевой профессиональной культуры	Не умеет	Слабо ориентируется	Умеет	Хорошо ориентируется
Способен нести ответственность за результаты профессиональной деятельности	Не владеет	Недостаточно владеет	Хорошо владеет	Свободно владеет; в совершенстве владеет
Знает: компоненты образовательной среды и их дидактические возможности; принципы и подходы к организации образовательной среды, согласно ФГОС и примерной программы	Не знает	Слабо знает, плохо описывает	Достаточно полно знает	Свободно описывает; четко систематизирует
Готов реализовывать образовательные программы по учебному предмету в соответствии с требованиями образовательных стандартов	Не готов	Слабо ориентируется	Готов	Хорошо ориентируется
Способен решать задачи воспитания и духовно-нравственного развития обучающихся в учебной и внеучебной деятельности	Не способен	Недостаточно владеет	Хорошо владеет	Свободно владеет; в совершенстве владеет
Способен использовать возможности образовательной среды, в том числе информационной, для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса	Не способен	Недостаточно владеет	Хорошо владеет	Свободно владеет; в совершенстве владеет
Готов к взаимодействию с детьми, родителями,	Не готов	Слабо ориентируется	Готов	Хорошо ориентируется

коллегами, социальными партнерами		я		тся
Взаимодействие с родителями	Не готов	стеснение	Свободно взаимодействует	Легко ориентируется в различных ситуациях
Взаимодействие с коллегами	Не готов	Не уверено	свободно	Легко
Работа с документацией	Не готов	Слабо ориентируется	готов	Хорошо ориентируется
Представление опыта	Не готов	Не уверен	готов	активен