

ПРИНЯТА:

педагогическим Советом

СП " детский сад "Золотой ключик" с.

Подстёпки

протокол № ____ от " ____ " сентября 202 ____ г.

УТВЕЖДАЮ:

ДИРЕКТОР ГБОУ СОШ с. Подстёпки

_____ Тюрников И.Н.

протокол № ____ от " ____ " сентября 202 ____ г.

**Программа наставничества
в ГБОУ СОШ с. Подстёпки
СП "Детский сад "Золотой ключик"**

с. Подстёпки

Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	5
3.Содержание программы.....	6
3.1. Система работы с молодыми педагогами.....	8
3.2. Этапы реализации программы.....	9
3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.....	10
Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога.....	11
Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога.....	18
Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы.....	23
Приложение 4. Анкеты для молодого педагога.....	26
Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога...	29
Приложение 6. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год.....	32

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования СП "Детский сад "Золотой ключик" с. Подстепки
Авторы	Воспитатель Шандер И.В.
Организация исполнитель	СП "Детский сад "Золотой ключик" с.Подстепки
Целевая аудитория	Воспитатель со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	1 год (сентябрь 2022г. – май 2023г.)
Этапы реализации	1 этап – вводный 2 этап – практический 3 этап – аналитический
Цель	Оказание помощи молодому педагогу в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи	1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодому педагогу. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня. 4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
Основные направления	1. Повышение профессионального мастерства молодого педагога 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 молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.
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 педагога педагогической и учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. 2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. 4. Рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня его готовности к педагогической деятельности. 5. Присвоение квалификационной категории

2. 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. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. 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 молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, педагогам.

3. Содержание программы

3.1. Система работы с молодыми специалистами

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.



При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Наставник – молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники –	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных

родители (законные представители)	представителей).
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

3.2. 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. Вводный (диагностический)

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

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.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

<i>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i>
<i>Содержание и цели работы</i>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
<i>Формы работы</i>		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы

Таким образом, разрабатывается дорожная карта профессионального развития молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации дорожной карты профессионального развития анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в дорожную карту профессионального развития молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический.

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 ДООУ 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.

3 этап. 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.

3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом

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.

<i>Формы работы с молодыми педагогами</i>		
<i>ГБУ ДПО СО «Жигулевский Ресурсный центр» СИПКРО, другие организации - партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Департамент образования и науки Самарской области</i>
1. Курсы повышения квалификации. 2. Районные методические объединения. 3. Районные и областные семинары, конференции. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	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.	1. Аттестация

Индивидуальный образовательный маршрут («Дорожная карта»)

молодого педагога Центрального округа

на 2022 -2023 учебный год

(возраст до 30 лет, педагогический стаж до 5 лет)

ГБОУ СОШ с. Подстёпки СП " детский сад"Золотой ключик"

ФИО молодого педагога (полностью): Кяримова Зиля Экрамовна

Должность, предметная область: воспитатель

ФИО наставника (полностью): Шандер Инна Викторовна

Цель: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Создание благоприятных условий для работы и профессионального роста молодого педагога.

Задачи:

1. Помочь начинающему педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации;
2. Оказать помощь в проектировании и организации образовательной деятельности с детьми в соответствии с их возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
3. Оказать методическую помощь начинающему педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего педагога, углубленное изучение инновационных технологий;
5. Сформировать у начинающего педагога потребность в непрерывном самообразовании;
6. Продолжать изучение нормативно-правовой документации;
7. Оказать помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
8. Организация НОД, помощь в постановке целей и задач;
9. Использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментах;
10. Использование здоровьесберегающих технологий как во время НОД, так и в любом режимном моменте;
11. Общие вопросы методики организации работы с родителями;
12. обеспечение упрощенной адаптации молодых специалистов в коллективе детского сада, поддержка педагога в процессе адаптации эмоционально, укрепление веры педагога в себя;
13. Подготовка к тестированию на соответствие занимаемой должности.

Прогнозируемые результаты:

По итогам данной работы воспитатель приобретет ряд профессиональных умений:

- создана система работы, которая объединяет деятельность молодого педагога и наставника;
- применяются эффективные формы и методы работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста;
- молодой воспитатель ведет работу по самообразованию, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе с детьми ситуаций;
- у молодого педагога формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать образовательного процесса;
- молодому воспитателю обеспечена необходимая помощь и поддержка на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;
- молодой педагог приобретает умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- проявляет умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с ребенком и др.

Формы работы:

Индивидуальные:

Собеседование

Консультирование

Беседы

Анкетирование

Наблюдение

Тестирование

Участие в конкурсах

Индивидуальная работа с опытными педагогами;

Самообразование

Самообучение в информационном пространстве интернет

Анализ собственной деятельности

Групповые:

Педсоветы
Семинары
Тренинги
Практикумы
Открытые занятия, взаимные посещения занятий
Участие в конкурсах
Дискуссии
Выставки
Интервью
Опросы

Основные виды деятельности:

Педагогическая
Инновационная
Коллективное самоуправление
Саморазвитие

- Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим– мастерством через изучение опыта лучших педагогов ДОУ.
- Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.
- Привлечение молодых педагогов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.
- Планирование и анализ деятельности.
- Посещение различных видов совместной деятельности молодых педагогов.
- Отслеживание результатов работы молодого педагога, педагогическая– диагностика.
- Организация разработки молодыми педагогами дидактического– материала, электронных учебных материалов и др.
- Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно- воспитательной работы.
- Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.
- Организация мониторинга эффективности деятельности.

План:

Сроки	Содержание	Формы, Методы работы	Результат продукт	Результат эффект
сентябрь	1. Знакомство с начинающим педагогом. Выявление его интересов и	Подборка комплекта диагностических материалов для выявления	Индивидуальный образовательный маршрут молодого	Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя

	потребностей для составления индивидуального плана работы. 2. Знакомство с документацией воспитателя ДОУ в соответствии с ФГОС. 3. Планирование образовательного процесса в рамках комплексно - тематического планирования в условиях введения ФГОС ДО	профессиональных затруднений молодого специалиста. Консультации и ответы на интересующие вопросы. Анкетирование. Консультации по планированию воспитательно-образовательной работы в группе, по ведению другой необходимой документации воспитателя. Изучение программ, пособий. Проверить ведение документации в группе. Практикум для воспитателей: «Трудности в организации режимных моментов»	педагога. Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Углубленное знакомство с локальными документами, приказами ДОУ. Составление рабочей программы и календарно - тематического планирования.	Изучена должностная инструкция воспитателя. Мастер – класс «Виды и организация режимных моментов в ДОО».
октябрь	1. Выбор темы по самообразованию. 2. Ознакомление с нормативно - правовой базой.	Постановка целей и задач, подбор, литературы по теме. Курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, активное участие в профессиональных конкурсах и кластерах. Создание диагностических (проблемных) ситуаций.	Подбор методической литературы по теме самообразования Знакомство с основными документами регламентирующими деятельность	Создание накопительной папки практических материалов Изучение федерального закона «Об образовании», ФГОС ДО СанПиН

	3. Мониторинг	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников.	ДОУ. Заполнение карт «Мониторинг развития детей»	и других нормативных актов СПДС Умение комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков
ноябрь	1. Методика проведения детских праздников. 2. Планирование работы с родителями, нетрадиционные формы взаимодействия 3. Оформление наглядной информации для родителей.	Помощь в подготовке и организации осеннего праздника. Наблюдение за наставником в роли ведущей. материала. Беседа «Актуальность проблемы взаимодействия с семьями воспитанников». Консультация «Нетрадиционные формы взаимодействиями с родителями». Помощь молодому педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания, способом стендовых консультаций, буклетов и т.д.	Сценарий осеннего развлечения . План работы с родителями на 2022 - 2023 уч.год Стенд в уголке родителей "Познавательные способности вашего ребёнка". Организация фоторепортажа: "Профессии родителей".	Участие молодого специалиста в новогоднем празднике в качестве ведущего. Проведение "Дня открытых дверей" Разработка сценария родительского собрания молодым педагогом (практическое задание). Создание личной страницы в интернете для публикации материалов для родителей.
Декабрь	1. Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов в средней группе.	Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение НОД». Мастер-класс (показ НОД педагогом-наставником). Обсуждение.	Конспект НОД для открытого показа.	Практическое совместное с наставником проведение организованной образовательной деятельности.

	2. Беседа «Как провести эффективное занятие».	Помощь. Круглый стол с педагогами ДОУ "Секреты мастерства".	Отчет об использовании образовательных технологий	Круглый стол "Методы образовательной деятельности". Презентация молодым педагогом инновационных методов работы в совместной деятельности с детьми.
январь	1. Организация индивидуальной работы с детьми. 2. Роль игры в развитии дошкольников	Помощь в составлении плана индивидуальной работы с детьми. Консультация «Игра – ведущий вид деятельности дошкольника». Семинар – практикум «Детские игры». Выставка методической литературы по теме «Формирование игровой деятельности у детей младшего дошкольного возраста» . Выставка атрибутов и пособий для организации сюжетно – ролевых игр.	Составление плана индивидуального развития "Успех каждого ребёнка". Изготовление дидактического пособия. Описание пособия и вариантов игр. Участие в конкурсе "Лучшее многофункциональное игровое пособие"	Анкетирование родителей "Знаете ли вы своего ребенка?". Оформление "Стены успеха". Картотека подвижных игр "Игралочка".
февраль	1. Использование в работе метода проектов.	Изучение технологии проектной деятельности. Подборка методической литературы.	Работа с детьми и родителями методом проектной деятельности	Участие в конкурсах

	2.Использование современных здоровье сберегающих технологий.	Демонстрация опыта работы педагога-наставника. Участие в коллективных играх, проектах, семинарах.	Выступление на педагогическом совете по теме: «Совершенствование форм физического развития и укрепления здоровья дошкольников»	Оснащение физкультурного уголка совместно с родителями нестандартным оборудованием, сделанным своими руками. Проведение Дня здоровья: "Здоровым быть - здорово!"
март	1.Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. 2.Использование в работе ИКТ.	Обмен опытом между педагогами через открытые занятия. Консультация, использование презентаций и интерактивных игр в совместной деятельности с детьми и родителями.	Подготовка методической копилки "Серия конспектов НОД". Обучение на курсах повышения квалификации	Открытый показ молодого специалиста - НОД по изобразительной деятельности "Открытка для мамы". Создана "Интерактивная игротка".
апрель	1. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности. 2. Подготовка к мониторингу развития детей.	Дискуссия: «Конфликтные ситуации между детьми и выход из неё». Помощь в диагностике детей по всем видам деятельности.	Тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости и выдержке Подготовка сводной таблицы мониторинга по образовательным областям, выводы.	Семинар – практикум «Игры и упражнения на коррекцию детской агрессивности» с выступлением молодого специалиста из опыта работы. Отчёт о результатах мониторинга на педсовете.
май	1. Подготовка к летне – оздоровительному периоду.	Помощь молодому педагогу в составлении плана работы на летний период.	Папка-передвижка "Особенности среды развития ребёнка в летний	Организация проектно-исследовательской деятельности по

		Инструктажи и советы по организации планирования и работы в летний период.	период". Тренировочные э вакуации.	воспитанников: " Радужное Лето!"
	2. Подведение итогов работы.	Деловая игра «Введение в педагогическую деятельность» Выявление новых интересов и потребностей молодого педагога на следующий учебный год.	Оформление и заполнение отчетной документации.	Предоставление отчетов. Презентация эссе «Мой первый год в детском саду». Адаптация начинающего специалиста в ДОУ.

Приложение 2

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.

**Анкета для педагога наставника
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

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

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	

6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	

– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

Анкететы 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?

- целесообразно организовать рабочее пространство

- формулировать цели, задачи

- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)

- мотивировать деятельность воспитанников

- формулировать вопросы проблемного характера

- создавать проблемно-поисковые ситуации

- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности

- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД

- организовывать сотрудничество между воспитанниками

- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников

- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении

- развивать способности воспитанников

другое

(допишите) _____

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

другое

(допишите) _____

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

- другое (допишите) _____

**Анкета для молодого педагога
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?

Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

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

другое _____

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

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

-

другое _____

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

- 30–70 процентов;

- 60–40 процентов;

- 70–30 процентов;

- 80–20 процентов;

-

другое _____

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

- да, всегда;

- нет, не всегда;

- нет, никогда;

-

другое _____

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

- да, каждый раз после окончания задания;

- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;

- да, раз в месяц;

- нет;

-

другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период _____

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

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

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

№	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами			

	воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			

6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____.

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

за _____ учебный 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						
<i>Шкала оценок</i>						
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)			
<i>Профессиональные знания и умения</i>						
№	Наименование	Дата	Дата	Оценка	Оценка	Коммен

	выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	начала	окончани я	наставни ка	руководите ля	-тарии
1						
2						
3						
4						
5						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						
Руководитель _____ _____ подпись Ф.И.О. «_____» _____ 20__ г. Наставник _____ _____ подпись Ф.И.О. «_____» _____ 20__ г. Педагог с результатами наставничества ознакомлен						

подпись

Ф.И.О.

«_____» _____ 20____ г.

