

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
протокол № 01 от 31.08.2021г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 31.08.2021г. № 193

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**
*Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения ЗАТО г. Североморск
«Детский сад №51»*

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Содержание	Стр.
1	Пояснительная записка	3
2	Цель и задачи, принципы Программы	4
3	Ожидаемые результаты, сроки реализации Программы	5
4	Участники Программы, управление реализацией Программы	5
5	Содержание Программы	6
6	Этапы реализации Программы	7
7	Механизм реализации Программы	15
9	Приложения	16

1. 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 осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

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

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

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

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

В Программе используются следующие понятия:

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

Наставляемый - участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого как профессионала.

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. **Молодой специалист** – начинающий педагог, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе высшего или среднего профессионального образования, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ, ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

2.1. Цель программы наставничества педагогических работников в ДОУ – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачами программы наставничества являются:

- ускорение процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- адаптация работников к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;
- развитие у работников интереса к осуществляемой профессиональной деятельности;
- развитие профессионально значимых качеств личности;
- формирование активной гражданской и жизненной позиции;
- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата;

3.3. Принципы наставничества:

- ✓ добровольность;
- ✓ гуманность;
- ✓ соблюдение прав молодого специалиста;
- ✓ соблюдение прав наставника;
- ✓ конфиденциальность;
- ✓ ответственность;
- ✓ искреннее желание помочь в преодолении трудностей;

- ✓ взаимопонимание;
- ✓ способность видеть личность

Ожидаемые результаты:

для молодого специалиста:

- ✓ Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- ✓ Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- ✓ Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- ✓ Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

для наставника:

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

для образовательной организации:

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

3. СРОК РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа является долгосрочным документом, определяющим стратегию развития наставничества в МБДОУ ЗАТО г.Североморск д/с №51.

4. УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ

- Руководитель МБДОУ ЗАТО г.Североморск д/с №51.
- Старший воспитатель МБДОУ ЗАТО г.Североморск д/с №51.
- Наставники МБДОУ ЗАТО г.Североморск д/с №51.
- Наставляемые МБДОУ ЗАТО г.Североморск д/с №51.

5. УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

Управление Программой предполагается через реализацию следующих механизмов:

- разработку и реализацию в соответствии с настоящей Программой ежегодных планов по ее реализации;
- организацию деятельности участников Программы как коллективного органа управления Программой;
- изучение и анализ профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых;
- мониторинг профессиональной готовности кадров к выполнению функций наставников;
- мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества в МБДОУ ЗАТО г.Североморск д/с №51..

Программа является открытой, что предполагает внесение в нее необходимых изменений на основании мониторинга, а также в связи с изменениями во внешней по отношению к дошкольной образовательной организации среде (новыми федеральными и региональными нормативными актами и пр.).

6. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Старший воспитатель – наставник - наставляемый	1.Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Ознакомление с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
наставляемый –воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей).
наставляемый – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога

Направления	Содержание направления
профессионализация	Появление новых качеств профессионала.
социализация	Появление новых качеств личности

Наставники подбираются из наиболее подготовленных работников, обладающих высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе, имеющих стаж работы в организации и опыт работы по профессии (специальности, направлению подготовки) не менее пяти лет.

Наставничество устанавливается над следующими сотрудниками:

- молодыми/начинающими педагогами, впервые принятыми на работу и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;
- педагогами, приступившими к работе после длительного перерыва;
- педагогами, находящимися в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогами, желающими повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;
- стажерами/студентами, заключившими договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

6.1. Основные направления реализации программы

- Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
- Формирование навыка ведения педагогической документации.
- Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Развитие профессиональной компетенции.
- Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

6.2. Условия эффективности работы:

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
- Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
- Сочетание теоретических и практических форм работы.
- Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

7. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

I этап. Подготовительный этап.

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

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

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

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

Этап включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей. (таблица №1)

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества

II этап. Реализационный.

Включает в себя:

- Изучение федеральной основной программы дошкольного образования
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно- развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

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

План работы педагога-наставника _____ на _____ учебный год по планированию, организации и содержанию индивидуальной работы с наставляемым

Месяц	Содержание работы	Формы и методы работы	Форма отчетности наставляемого	Ожидаемый результат
сентябрь	1.Собеседование. Анкетирование: Профессиональные затруднения.	Анкетирование: Профессиональные затруднения.		Компетентность наставляемого относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
	2.Знакомство с нормативно - правовой базой учреждения	Изучение документов: -Закон об образовании. - Конвенция о правах ребенка. - Устав ДОУ. - Санитарные правила СП 2.4.3648-20 "Санитарно -эпидемиологические требования корганизациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" - ФГОС ДО. - ФОП ДО		
	3. Диагностика усвоения образовательной программы ДОУ воспитанниками	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. Помощь молодому педагогу в проведении диагностического обследования детей	Результаты диагностики	
	4. Помощь в планировании воспитательно – образовательного процесса в ДОУ	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного),подбор педагогической литературы.	План воспитательно-образовательной работы	
	5.Профессиональный рост педагога.	Консультация по самообразованию. Выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования. Курсы повышения	Составление плана по самообразованию. Запись на курсы..	

		квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы		педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
	6. Оформление и ведение документации в группе.	Консультация, ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы.	Оформление групповой документации.	
октябрь	1. Проведение родительского собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке.		
	2. Виды и организация режимных моментов в детском саду.	- Консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов игр с детьми», «Организация прогулок». - Посещение ООД и режимных моментов у наставника		
	3. Методика проведения праздников в детском саду.	Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.	Участие в утреннике	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
ноябрь	1. Виды и организация режимных моментов в ДОО.	Посещение наставником режимных моментов в утренний отрезок времени. Организация утреннего приема детей (общение с детьми и родителями, индивидуальная работа и игровая деятельность) Ответы на вопросы молодого педагога.	Устранение замечаний	
	2. Посещение ООД	Посещение (взаимопосещение) образовательной деятельности молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Самоанализ образовательной деятельности молодым специалистом	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД
	3. Проектная деятельность дошкольников.	Подготовка проекта совместного с родителями, помощь в выборе форм и методов работы	Паспорт проектной деятельности	

	4.Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья.	Консультация, посещение наставником физкультурного занятия, анализ деятельности молодого специалиста, подбор литературы.	Устранение замечаний	
	5.Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.		
декабрь	1.Организация образовательной деятельности.	Просмотр молодым специалистом организованной деятельности,обсуждение задач, технологий и результативности.		
	2. Формы взаимодействия с семьей, (консультации, мастер – классы, досуги, викторины, дни открытых дверей и т.д.).	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.	План работы с родителями	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
январь	1.Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников.	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником,обсуждение.		
	2.Использование различных технологий в образовательной деятельности детей.	Консультация, советы по целесообразности их использования.		Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
февраль	1. Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в ДОУ	Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования для физкультурного уголка, составление картотеки гимнастики после сна		
	2. Организация и проведение прогулки (все составляющие части)	Посещение прогулок у наставника, изучение методической литературы		
	4.Привлечение родителей к мероприятиям в детском	Организовать праздник к Дню Защитника Отечества, совместно обсудить план,		

	саду.	помощь в проведении.		
март	1.Речевое развитие детей	Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры, режимные моменты, и т.д.), познакомить с картотекой речевых игр.		
	2. Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена	Пополнение РППС в группе.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
	3. Организованная образовательная деятельность молодого специалиста.	Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение.	Самостоятельно составленный конспект ООД	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД
	4. Развивающая среда в детском саду.	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, ихоснащение, смена материала).		
апрель	1.Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления		
	2. Подготовка конспекта к открытому занятию.	Написание конспекта к открытому занятию, знакомство со структурой конспекта, соответствие возрасту.		
	3.Оформление и ведение документации в группе.	Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить,дать советы.		
май	1.Подготовка к проведению итогового педагогического обследования индивидуального развития детей	Помощь в проведении мониторинга. Оказание помощи в составлении отчета по работе за год Контроль	Отчет по результатам диагностики	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты
	2. Подготовка к летне-оздоровительной компании.	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка.	Оформление документации	
	3. Подведение итогов работы. Отчет молодого специалиста о проделанной за учебный год работе по теме самообразования	Подведение итогов работы за год. Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня	Отчет о результатах наставнической работы, собеседование по итогам за год.	

		молодым педагогом и педагогом наставником.	Самоанализ, устранение замечаний	
--	--	--	----------------------------------	--

III этап реализации программы – итоговый.

Включает в себя:

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

4. Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

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

<i>Формы работы с наставляемыми</i>	
<i>Организации - партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>
1. Курсы повышения квалификации. 2. Городские методические объединения. 3. Семинары, конференции, фестивали. 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.

8. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы осуществляется наставниками, наставляемыми, старшим воспитателем, заведующим детским садом. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Заведующий детским садом объявляет приказ о закреплении за наставляемым наставника, создает необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности молодого педагога**

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

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
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	

Анкеты для молодого педагога

Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы;
- в составлении перспективного планирования;
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;
- в ведении другой документации воспитателя (укажите какой) _____;
- в проведении организованной образовательной деятельности;
- в проведении педагогической диагностики;
- в проведении культурно-досуговых мероприятий;
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников;
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____;
- в общении с коллегами, администрацией;
- в общении с воспитанниками;
- в общении с родителями воспитанников;
- другое (допишите) _____.

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- 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)
-

ФИО _____

подпись

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.

№ п/п	Прогностические навыки	Оценка		
		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			
Организаторские и коммуникативные навыки				
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			
Аналитические навыки				
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			
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**

Молодой специалист _____ (фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с « _____ » _____ 20__ г по « _____ »
_____ 20__ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Рекомендации: _____

Наставник _____

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

« _____ » _____ 20г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: _____

(подпись наставляемого)

