

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Светлячок»
п. Приаргунск

ПРИНЯТО

педагогическим советом

МБДОУ детский сад «Светлячок»

Евг. / Евнина Т.А. /
«11» 10 20 22 г.



УТВЕРЖДЕНО

Заведующая МБДОУ детский сад

«Светлячок» п. Приаргунск

Лопова Е.В. /
«11» октября 20 22 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
для работы с молодыми педагогами
дошкольного образования
в МБДОУ детский сад «Светлячок»
п. Приаргунск

Приаргунск, 2022 год

Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	4
3.Содержание программы.....	5
3.1. Система работы с молодыми педагогами.....	5
3.2. Этапы реализации программы.....	7
3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.....	8
3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом.....	10
Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога.....	14
Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога.....	15
Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы.....	16
Приложение 4. Анкеты для молодого педагога.....	17
Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога.....	19
Приложение 6.Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год 20	

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования МБДОУ детский сад «Светлячок»
Авторы	Заместитель заведующей по ВМР Ёлгина Т.А., Воспитатели: Попова Е.С., Иванова Г.А.,
Организация исполнитель	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Светлячок» п. Приаргунск
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	3 года (сентябрь 2022г. — май 2025г.)
Этапы реализации	1 этап — диагностический (сентябрь 2022г.) 2 этап — практический (октябрь 2022г. — апрель 2025г.) 3 этап — аналитический (май 2025г.)
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи	- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. - Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. - Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. - Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
Основные направления	Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. Формирование навыка ведения педагогической документации. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
Условия эффективности	Развитие профессиональной компетенции. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества. 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. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	Познание молодым педагогом 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.

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, заместитель заведующего по ВМР (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. Данная программа адресована руководителям, заместителю заведующего по ВМР, педагогам.

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.

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ

Наставничество это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

Наставник опытный сотрудник компании (учреждения), принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

Наставляемый — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В МБДОУ детском саде «Светлячок» п. Приаргунск это педагоги, которым необходимо повысить уровень профессиональных компетентностей;

Специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

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



При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
заместитель заведующего по ВМР - молодой педагог	Создание условий для адаптации педагога на работе. Знакомство с нормативными и локальными актами. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог - воспитанники - родители (законные представители)	- Формирование авторитета педагога, уважения - Интересы к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог - коллеги	- Оказание поддержки со стороны коллег.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то т годы.

В дошкольной образовательной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

Молодые специалисты — выпускники ВУЗов и колледжей.

Начинающие педагоги — специалисты с педагогическим образованием, без опыта

работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа «Наставничество» способствует 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.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога (воспитателя)

Направления	Содержание направления
профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.
социализация	Появление новых качеств личности

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Критерии отбора наставников

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Либо с определенным опытом работы в данной сфере, имеющий квалификацию соответствие занимаемой должности. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	стабильно высокие результаты образовательной деятельности отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; знание компьютерной программы
Профессиональные важные качества личности	умение обучать других умение слушать умение говорить (грамотная речь) аккуратность, дисциплинированность ответственность ориентация на результат командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	потребность в приобретении опыта управления людьми желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

Права наставника

1. Включать с согласия заведующего ДОО (заместителя заведующего), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
2. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

3.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно, поэтапно.

1 этап. 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

Воспитателя, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку		Воспитателя с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда
Содержание и цели работы			
Усвоение материала, навыков	теоретического формирования 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.

Формы работы	
Консультации	Дискуссии
Семинары-практикумы	Круглые столы
Беседы	Деловые игры
Изучение методической литературы	Убеждения, поощрения
Взаимопосещение	беседы
Коллективные просмотры педагогических процессов	Открытые ОД
Анализ педагогических ситуаций	Педсовет

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

2 этап. 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 ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;

*Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;

*Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;

*Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

*Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

*Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

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.

Формы работы с молодыми педагогами		
ГУДПО «Институт развития образования Забайкальского края»	Уровень образовательной организации	Министерство образования и науки Забайкальского края
Курсы повышения квалификации.	Диалог, беседа. Индивидуальная, групповая консультация	Аттестация
Районные методические объединения.	Самоанализ собственной деятельности.	
Районные и областные семинары, конференции. Вебинары. Конкурсы профессионального мастерства. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	Обучающие семинары. Практикумы Анкетирование. Мастер-класс педагога наставника. Взаимопосещения, открытые просмотры Анализ педагогических ситуаций Диссеминация опыта. Деловая игра Круглый стол. Конкурс профессионального мастерства	

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.

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.

2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.

3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.

4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).

5. Вовлечение молодых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.

6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.

7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.

8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.

9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.

10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями, воспитанников, повышению профессиональной компетентности.

11. Учить педагогов правильному и рациональному ведению документации.

12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной

компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).

13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:

1. содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
2. обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
3. координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
4. оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
5. передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство; знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
6. консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
7. оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству – это наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.

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

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДООУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования. 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.

3.4.Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятия	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1год			
1.	Выявление профессиональных проблем образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее - ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической и документации.	Деятельность по изучению нормативных, локальных актов Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность Молодого педагога относительно современных требований дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3.	Обеспечение каналов Многосторонней связи с молодым педагогом.	Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога; организация общения посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия, общения.
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
5	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствие с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО
7.	Формирование позитивного педагога имиджа	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы
8.	Мониторинг	Выбор диагностических	Коррекция ИП.

	профессионального роста молодого педагога.	методик. Осуществление мониторинга.	
9.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
10.	Определение технического задания	Разработка задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИМ.
11.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
2 год			
1.	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы
2.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирования отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария
3	Описание темы самообразованию.	Оказание методической помощи наставником	План работы по самообразованию
4	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педагогической мастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, Умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
6	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7	Проектирование Конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога при проектировании анализа ООД.
8	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция ИП.
9	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	

3 год			
1	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педагогической мастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.
4.	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации.
5.	Реализация культурно-досуговой деятельности.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
6.	Аттестация.	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
7.	Диссеминация педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
9.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

Приложение 1

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Светлячок»
п. Приаргунск

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

профессионального становления молодого педагога _____ года работы
(первого; второго; третьего)

в должности «воспитатель» _____
(Ф.И.О. молодого педагога)

на _____ учебный год.

Педагог-наставник _____
(Ф.И.О. педагога)

20 _____

Цели: _____

Задачи: _____

Дата проведения (месяц, период)	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Ожидаемый результат

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.

Вопрос	Оценка (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 правилами поведения * освоение практических навыков работы; * изучение теории, выявление пробелов в знаниях; * освоение административных процедур и 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:

Анкеты для молодого педагога

1. Вводная анкета

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 _____

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, в 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

*организация взаимоконтроля

*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, динамика 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. Сколько время 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%;
- 60-30 %;
- 70-30 %;
- 80-20 %;

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?

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

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

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель _____
(ФИО)

Наставник _____
(ФИО)

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 палочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

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

	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 ДОУ			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДОУ			
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 ДОУ			
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	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						
Шкала оценок						
1	2	3	4			
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)	Частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и не систематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)			
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарий
1						
2						
3						
4						
5						

Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)	
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)	

Руководитель _____
ФИО

« » 20 г.

Наставник _____
Ф.И.О. подпись

« » 20 г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен:

подпись

«_____» 20 г.