

Структурное подразделение детский сад «Светлячок»
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы № 4 п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель Самарской области

Принята
на Педагогическом совете Учреждения
Протокол № 1 от 29.08.2024г.

Утверждена
Приказом директора
ГБОУ СОШ № 4
п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель
№ 139 - ОД от 29.08.2024г.
_____ Т.Н. Соболева

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
профессионального становления молодого педагога
первого года работы в должности «воспитатель»
Евграфовой Ирины Вадимовны
на 2024-2025 учебный год.

Составлена:
Педагогом-наставником:
Алферовой Е.Н.

п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель

2024 г.

Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	6
3.Содержание программы.....	8
3.1. Система работы с молодыми педагогами.....	8
3.2. Этапы реализации программы	9
3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.....	12
3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом..	13
Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога.....	20
Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога.....	21
Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы.....	22
Приложение 4. Анкеты для молодого педагога.....	24
Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога...	30
Приложение 6. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год.....	33

1. Паспорт программы

Название программы	ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА профессионального становления молодого педагога первого года работы в должности «воспитатель»
Авторы	Алферова Е.Н.
Организация исполнитель	Структурное подразделение детский сад «Светлячок» ГБОУ СОШ №4 п.г.т. Алексеевка г.о Кинель Самарской области
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	1 год (сентябрь 2024г. – май 2025г.)
Этапы реализации	1 этап – диагностический (сентябрь 2024г.) 2 этап – практический (октябрь 2024г. – апрель 2025г.) 3 этап – аналитический (май 2025г.)
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи	1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры

	<p>молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.</p> <p>4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.</p>
Основные направления	<p>1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>2. Формирование навыка ведения педагогической документации.</p> <p>3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>4. Развитие профессиональной компетенции.</p> <p>5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.</p>
Условия эффективности	<p>1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</p> <p>2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.</p> <p>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.</p> <p>4. Анализ результатов работы.</p> <p>5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</p>
Ожидаемые результаты	<p>1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.</p> <p>2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями</p>

	<p>(законными представителями).</p> <p>3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.</p> <p>4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</p>
--	---

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>
Старший воспитатель – молодой педагог	<ol style="list-style-type: none">1. Создание условий для адаптации педагога на работе.2. Знакомство с нормативными и локальными актами.3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.

Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

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. Этапы реализации программы:

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:

<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.

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

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 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>Кинельский ресурсный центр</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	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности.	1. Аттестация

семинары, конференции. 4.Вебинары. 5.Конкурсы профессионального мастерства. 6.Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	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.	
---	---	--

3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

<i>№ n/n</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Деятельность наставника</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов.	Компетентность молодого педагога относительно

	Ведение педагогической документации.	Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	современных требованиях к 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 и 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 фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.

		данных.	
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	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 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.	

Структурное подразделение детский сад «Светлячок»
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы № 4 п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель Самарской области

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального становления молодого педагога первого года работы
в должности «воспитатель»
СП ДС «Светлячок» ГБОУ СОШ № 4 п.г.т. Алексеевка
Евграфовой Ирины Вадимовны
на 2024-2025 учебный год.

Педагог-наставник:

Алферова Екатерина Николаевна

Актуальность: молодые специалисты, у которых нет опыта работы, нуждаются в методическом сопровождении опытного педагога. Чтобы педагогам – молодым специалистам помочь адаптироваться в образовательной и воспитательной среде с детьми, в нашем учреждении назначаются наставники, у которых педагогический стаж больше 10 лет, которые помогут молодым педагогам освоиться в образовательной среде ДОУ.

Цель: Обеспечение поддержки и практической помощи молодому педагогу в приобретении профессиональных навыков и опыта работы, профессиональном становлении, применять в работе современные технологии, способными решать задачи модернизации образования, обеспечить повышение качества образования.

Задачи:

- Создать систему поддержки молодого педагога в период его профессионального становления.
- Повысить уровень методической грамотности, совершенствование профессиональных навыков молодого педагога.
- Активное участие молодого педагога в образовательных мероприятиях и событиях, конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

Сроки реализации: Индивидуальная программа наставничества рассчитана на 1 учебный год. Начало реализации программы наставничества с 01.09.2024, срок окончания 30.08.2025.

Направления профессионального развития:

- ✓ нормативно-правовая и методическая работа;
- ✓ повышение квалификации и педагогического мастерства;
- ✓ совершенствование, обобщение и распространение профессионального мастерства.

Ожидаемые результаты:

Молодой специалист

- ✓ умеет применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребёнком;
- ✓ умеет проводить анализ деятельности педагогического взаимодействия с детьми;
- ✓ умеет планировать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с детьми;
- ✓ умеет анализировать индивидуальные качества ребенка и организовать психолого-педагогическую поддержку развития ребёнка;

- ✓ умеет анализировать и создавать развивающую предметно-пространственную среду ДОУ;
- ✓ умеет использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с ребенком;
- ✓ стремиться к достижению профессиональных успехов в образовательном пространстве ДОУ.

Индивидуальный план работы

Сроки (месяц)	Содержание работы (наименование работы)	Результат работы
Сентябрь	<p>1. Анализ нормативных документов. Анализ календарно-тематического плана на год.</p> <p>2. Изучение психологических и возрастных особенностей воспитанников группы раннего возраста, как ключ к успешной адаптации детей раннего возраста в детском саду. Мониторинг детского развития.</p> <p>3. Перспективный тематический план работы в группе. Помощь в разработке календарного плана на неделю в соответствии с тематикой.</p> <p>4. Оказание помощи в организации работы с документацией:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение примерной основной образовательной программы дошкольного образования «От рождения до школы» под редакцией Н. Е. Вераксы, Т. С. Комаровой, М. А. Васильевой. - знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. - изучение целей и задач годового плана. - структура перспективно-календарного планирования. - структура комплексно-тематического планирования. 	<p>Аналитические умения, умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком. Изучение психологических и возрастных особенностей воспитанников, индивидуальный подход.</p> <p>Помощь в подборе и проведении педагогической диагностики, заполнении индивидуальных карт развития детей.</p> <p>Консультации и ответы на интересующие вопросы, подробный разбор документов и обсуждение интересующих вопросов.</p> <p>Контроль качества составления перспективного, и комплексно-тематического планирования в соответствии с ФОП ДОО.</p>

<p>Октябрь</p>	<p>1. Практическое занятие: Организация работы с родителями. Методика проведения родительских собраний. Тематика родительских собраний.</p> <p>2. Консультация «Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения».</p> <p>Обсуждение образа педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в работе с родителями; - в работе с детьми; - в работе с коллегами. <p>Дискуссия на тему «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».</p> <p>Проведение тренинга «Профессиональная адаптация молодого педагога в ДОУ».</p> <p>3. Изучение методики проведения НОД по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.</p>	<p>Построение эффективного общения и взаимодействия с родителями. Помощь в организации и проведении собрания. Обсуждение собрания.</p> <p>Помощь начинающему педагогу в вопросах организации поведения в различных ситуациях при работе с детьми, родителями, коллегами.</p> <p>Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения</p> <p>Посещение молодым специалистом НОД у наставника (1-2 раза в неделю). Посещение наставником НОД молодого специалиста (1-2 раза в неделю).</p>
<p>Ноябрь</p>	<p>1. Консультация: «Мониторинг детского развития».</p> <p>2. Консультация «Роль игры в развитии дошкольников».</p> <p>3. Практикум «Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности».</p> <p>4. Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей.</p>	<p>Подбор диагностического материала для мониторинга.</p> <p>Дать рекомендации о режимных моментах, их значимости для развития интеллектуальных, физических качеств, предпосылок учебной деятельности, на формирование общей культуры и развития личностных качеств ребёнка.</p> <p>Дать рекомендации как повысить уровень знаний и умений молодого специалиста при организации игр, урегулирование конфликтов между детьми в процессе игровой деятельности.</p> <p>Обсуждение качества воспитательно-образовательного процесса, умения применять психолого-педагогические</p>

		знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком.
Декабрь	<p>1. Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей. Родительское собрание.</p> <p>2. Беседа «Виды и организация режимных моментов в детском саду».</p> <p>3. Использование современных здоровье сберегающих технологий.</p> <p>4. Помощь в составлении и проведении Новогоднего праздника.</p>	<p>Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей. Помощь в организации и проведении собрания.</p> <p>Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником.</p> <p>Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста.</p> <p>Помощь в разработке и использовании картотеки прогулок, физкультминуток, подвижных игр.</p> <p>Разработка и помощь в написании сценария и проведения праздника.</p> <p>Консультирование</p>
Январь	<p>1. Консультация: «Составление конспектов и проведение НОД по всем образовательным областям».</p> <p>2. Организация индивидуальной работы с детьми.</p> <p>3. Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений, совместное определение путей их устранения.</p>	<p>Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником.</p> <p>Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста.</p> <p>Посещение наставником НОД и режимных моментов молодого педагога, обсуждение с наставником проведённых НОД.</p>
Февраль	<p>1. Семинар - практикум: «Формирование и обогащение содержания работы по экологическому воспитанию дошкольников посредством дидактических и интеллектуальных игр»</p> <p>2. Консультация: «Изучение различных методик в режимных</p>	<p>Оказание помощи в подборе, организации и проведении игр экологической направленности.</p> <p>Консультирование как создавать дидактические игры.</p> <p>Взаимопосещение молодого специалиста и наставника</p>

	<p>моментах и совместная разработка презентации по теме, эффективное использование дидактического материала в работе».</p> <p>3. Организация прогулки с детьми в разное время года.</p>	<p>режимных моментов. Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником. Оказание практической помощи в повышении эффективности воспитания, обучения и развития детей.</p>
Март	<p>1. Мастер-класс «Использование в работе проектов».</p> <p>2. Использование в работе ИКТ.</p> <p>3. Мастер – класс «Организация и проведение подвижных игр с детьми разного возраста».</p>	<p>Консультация и ответы на интересующие вопросы. Анализ перспективного плана проектной деятельности.</p> <p>Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями.</p> <p>Наблюдение за деятельностью молодого специалиста. Помощь в подборки картотеки подвижных игр на свежем воздухе.</p>
Апрель	<p>1. Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений.</p> <p>2. Совместное участие в конкурсе педагогического мастерства «Использование в работе новейших, передовых, новаторских методик».</p> <p>3. Мастер-класс: «Организация педагогического мониторинга по выявлению уровня усвоения программного материала воспитанниками группы. Оформление документации по педагогическому мониторингу».</p>	<p>Выработать умение взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь с коллегами. Участие в обучающем семинаре – практикуме для молодых специалистов.</p> <p>Молодой педагог приобретёт возможность личностного и профессионального роста.</p> <p>Знание основ и методики проведения мониторинга воспитанников. К каждому ребёнку найден индивидуальный подход. Закрепление правил, приемов работы с детьми во время проведения диагностического обследования. Оказание помощи в составлении аналитических справок по результатам педагогического</p>

		мониторинга.
Май	<p>1. Индивидуальное консультирование по запросам педагога. Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.</p> <p>2. Подготовка к летнему оздоровительному периоду, составление плана мероприятий.</p> <p>3. Подведение итогов работы. Анкетирование по определению перспектив на следующий учебный год.</p>	<p>Умение обобщать собственный педагогический опыт.</p> <p>Молодой педагог приобретает возможность личностного и профессионального роста.</p> <p>Помочь подобрать материал по оздоровлению детей в летний период.</p> <p>Консультация по мониторингу и составлению перспектив на будущий учебный год.</p> <p>Самоанализ молодого специалиста.</p>
В течение года	Консультации и беседы «Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности».	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.
В течение года	Консультации и беседы «Методика проведения детских праздников».	Помощь в подготовке и организации праздников. Наблюдение за наставником в роли ведущей и персонажа.
В течение года	Консультация «Создание развивающей среды»	Анализ развивающей среды с требованием ФОП ДОУ. Консультация и ответы на интересные вопросы.
В течение года	Обмен опытом в условиях сетевого взаимодействия.	Публикация своего опыта работы, анализ и обсуждение с куратором.

**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:

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) _____

**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>		
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
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						
Шкала оценок						
<i>1</i>		<i>2</i>		<i>3</i>		<i>4</i>
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)		частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)		соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)		превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
				а	я	

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.