

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида «Дюймовочка»
(МБДОУ «ДСОВ «Дюймовочка»)
628126, ул. Крымская, 40 пгт. Приобье, Октябрьский район, Тюменская область, ХМАО-Югра
тел./ факс 8(34678) 33-2-56, электронный адрес: thumbelina-ds@oktregion.ru
официальный сайт <http://thumbelina-ds2012.86.i-schools.ru/>

ПРИНЯТО

на педагогическом совете
МБДОУ «ДСОВ «Дюймовочка»
(протокол № 2 от 25.12. 2020)



УТВЕРЖДЕНО:

приказом заведующего
МБДОУ «ДСОВ «Дюймовочка»
Приказ от 28.12. 2020 г. № 237-од

**ПРОГРАММА «НАСТАВНИЧЕСТВО»
ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА
С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ
В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ ДОШКОЛЬНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА «ДЮЙМОВОЧКА»
г. п. Приобье**

г. п. Приобье, 2020 г.

Паспорт программы

Наименование Программы	Программа «НАСТАВНИЧЕСВО» по организации наставничества с молодыми педагогами дошкольного учреждения
Организация Исполнитель	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида «Дюймовочка» г. п. Приобье
Адрес организации исполнителя	628126 Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, Октябрьский район, г. п. Приобье, улица Крымская д. 40
Телефон	Телефон: 8 (34678) 33-2-56
Срок реализации	5 лет (сентябрь 2020 – май 2025 года)
Этапы реализации	I этап - Диагностический (Сентябрь 2020 г) II этап – практический (Октябрь 2020 – апрель 2025) III этап – аналитический (май 2025 год)
Целевая группа	Молодые специалисты и педагоги со стажем работы не менее 5 лет в дошкольном образовательном учреждении (далее – наставляемые)
Цель программы	Оказание помощи молодым /начинающим педагогам ДООУ в их профессиональном становлении с применением методов и форм повышения профессиональной компетенции и мастерства.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Способствовать успешной личностной и социально-педагогической адаптации молодых педагогов; 2. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развивать его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Формировать умения теоретически обосновано выбрать средства, методы и формы организационной работы в воспитательном и образовательном процессах. 2.2 Формировать умение определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решений. 2.3 Оказать помощь во внедрение технологий и распространение собственного педагогического опыта. 3. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов /специалистов.
Структура программы	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Паспорт программы ✓ Пояснительная записка ✓ Содержание программы ✓ Этапы реализации программы ✓ Примерное планирование

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Механизм реализации ✓ Приложение
Краткое содержание Программы	В программе раскрываются организационные содержательные подходы к организации работы с наставляемыми через организацию работы наставник-педагог. Содержательными компонентами программ, являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ДОУ. Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.
Актуальность Программы	В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Наставляемые 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.
Проблема	Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов в практической, теоретической деятельности. Программа направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.
Новизна программы	Интерес и творчество наставляемых мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.
Ожидаемые результаты программы	Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№п/п	Содержание	Страница
	Паспорт программы	2
I	Пояснительная записка	4
II	Содержание программы	5
III	Этапы реализации программы	7
IV	Примерное планирование	10
V	Механизм реализации программы	13
VI	Приложение	14

I. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы Российского образования значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к социальной и профессиональной позиции. Перемены в образовании и обществе определяют ряд социальных и профессиональных сложностей для молодых педагогов при вхождении в свою профессиональную деятельность, что может способствовать осложнению или торможению его профессионального становления. От того, как оно пройдет зависит состоится ли он как профессионал, останется ли он в этой сфере дошкольного образования. Требуя к себе особого внимания, как не опытный специалист со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения.

Очень много факторов играют роль в становлении молодого педагога, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации учреждения, чувствуют себя брошенным и непринятым, испытывает профессиональные и психологические затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности. Чтобы этого не происходило необходимо создать программу наставничества, которая представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов и педагогов (со стажем работы не менее 5 лет) к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Программа по педагогическому наставничеству нацелена на помощь молодым педагогам, обладает гибкостью, многообразием форм и методов работы в условиях реальной трудовой деятельности. Самое значимое то, что в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых

профессиональных позиций конкретного молодого педагога и контроль за его практической деятельностью. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

Становление молодых педагогов в профессиональной деятельности – это формирование их как личности, как индивидуальности, и только потом как работников, владеющих специальными умениями в данной области деятельности.

Создание условий для самореализации личности педагога и целенаправленная система мотивации молодого педагога, вовлечение в активную деятельность учреждения является мощным стимулом профессионального роста. Данная программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми специалистами и педагогами на уровне образовательной организации.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

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.

Стажер — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника.

В ДООУ это воспитатели, которым необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений;

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

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

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество является разновидностью индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа (до 5 лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления молодого педагога включают:

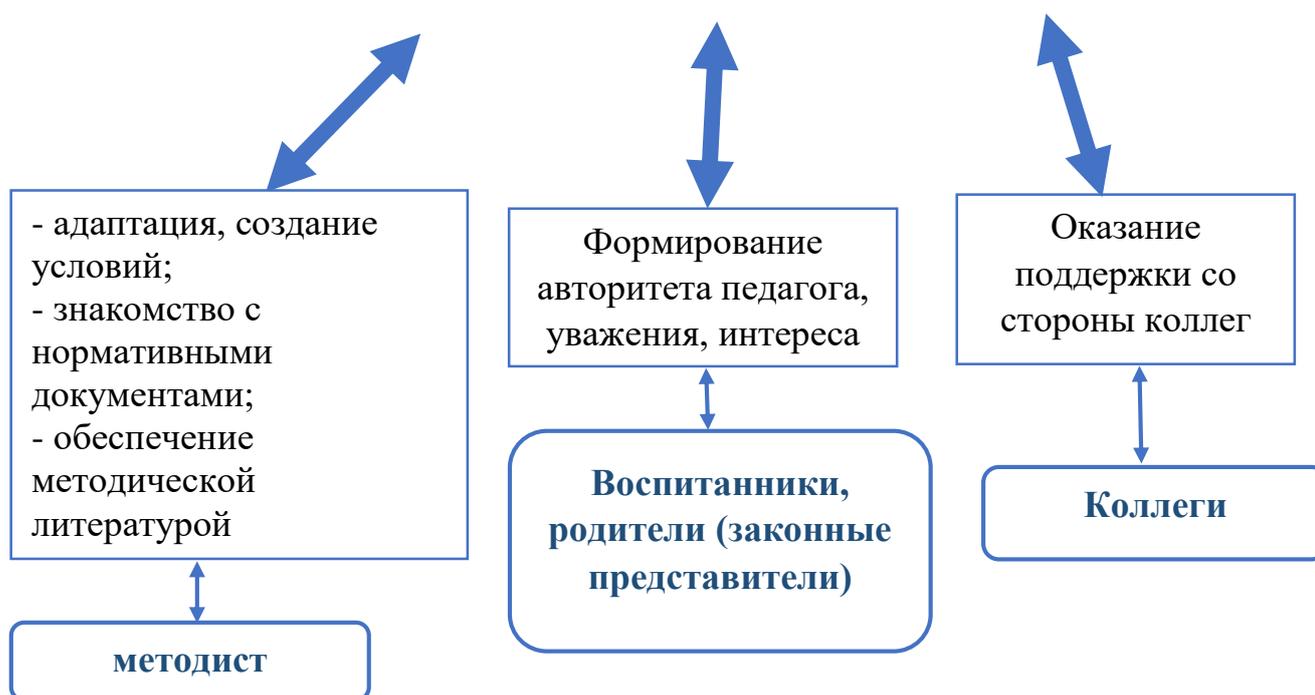
- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве т.е. в начале его профессиональной деятельности.



Процесс наставничества охватывает интересы трех субъектов взаимодействия:





III. Этапы реализации программы

Программа «Наставничество» рассчитана на три года. Реализация этой части программы предусматривает помощь начинающему педагогу в преодолении неизбежных профессиональных и психологических затруднений в процессе адаптации. Содержание программы реализуется последовательно, поэтапно:

I 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, методик воспитания и обучения детей дошкольного возраста);
- Наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- Ожидаемый результат педагогической деятельности;

Для получения необходимых сведений используются следующие методы:

- ✚ Опрос;
- ✚ Собеседование;

✚ Анкетирование;

✚ Наблюдение.

Опираясь на результаты диагностического этапа, молодые педагоги условно делятся на группы. От полученных сведений, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, подбирает методы и формы работы.

I группа	II группа	III группа
• Воспитатели с недостаточной теоретической и практической подготовкой	• Воспитатели с достаточной теоретической и практической подготовкой, но не имеющие опыта	• Воспитатели со слабой мотивацией к труду

Примерные содержание, цели и формы работы:

Содержание и цели работы	
I группа	Усвоение теоретического и практического материала, формирование навыков практической работы.
II группа	Совершенствовать навыки практической работы с педагогами, родителями.
III группа	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности. Помощь в создании своей профессиональной значимости, степени ответственности за обучение и воспитание детей.

Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом



Для повышения профессионального мастерства молодых педагогов, используются разнообразные формы работы и выбор этих форм зависит от этапа реализации программы, от личных качеств и профессионального уровня подготовки педагогов и от поставленных задач.

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

II этап. Практический.

Задача этапа:

- ✓ Реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОО и задачами воспитания и обучения;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Помощь по подбору и использованию пособий, игрового дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности молодого, начинающего педагога;

III этап. Аналитический.

Задачи этапа:

- ✓ Подведение итогов и анализ реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого педагога;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов.

IV. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1 год			
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка, написание диагностических материалов (процедур).	Индивидуальный план (ИП) профессионального становления молодого педагога
2	Изучение нормативно – правовой базы. Ведение педагогической документации	Ознакомление с нормативными документами, локальными актами. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации	Компетентность молодого педагога относительно требований к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования. Ведение документации
3	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом	Создание и организация общения посредством каналов связи	Постоянное взаимодействие и общение
4	Проектирование и анализ образовательной деятельности	Открытые занятия наставника и других педагогов и 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	Ознакомление с правилами проведения педагогической диагностики инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения данных	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты

6	Организация РППС в групповой	Анализ РППС в групповой в соответствии с требованиями	РППС соответствующая ФГОС ДО
7	Формирование положительного имиджа педагога	Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями)
8	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор и проведение диагностики, мониторинга	Коррекция ИП
9	Определение технического задания	Разработка задания с учетом мониторинга на основе перспектив работы на будущее	Коррекция ИП
10	Итоги реализации программы	Подготовка отчета	
2 год			
1	Моделирование воспитательного процесса в группе	Организация деятельности по моделированию воспитательного процесса в группе	Разработка рабочей программы
2	Моделирование культурно - досуговой деятельности воспитанников	Изучение годового плана и планирование мероприятий	Проведение запланированных мероприятий на основании разработанных сценариев
3	Темы по самообразованию	Оказание методической помощи	План работы по самообразованию
4	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер – классов наставника и других педагогов по проектированию ООД с использованием конкретных технологий	Обогащение опыта по использованию современных технологий
5	Создание портфолио педагога	Презентация портфолио наставника	Оформление портфолио молодого педагога
6	Введение в процесс аттестации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка к прохождению аттестации
7	Проектирование конспектов ООД в	Организация самостоятельного	Компетентность молодого педагога в

	соответствии с ФГОС ДО	проектирования конспекта ООД Анализ и самоанализ ООД	проектировании и анализе ООД
8	Мониторинг профессионального роста	Выбор и проведение диагностических методик	Коррекция ИП
9	Определение технического задания	Разработка задания с учетом мониторинга на основе перспектив работы на будущее	Коррекция ИП
10	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставляемого	
3-5 год			
1	Освоение современных педагогических технологий	Организация работы педагогической мастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно – образовательной деятельности с использованием разных технологий
2	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	Индивидуальное консультирование по проблемным вопросам	Самостоятельное составление индивидуальных образовательных маршрутов и аналитической справки
3	Проектирование конспектов ООД в соответствии с ФГОС ДО	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД Открытые показы Анализ и самоанализ ООД	Компетентность педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД
4	Разработка рабочей программы Ведение педагогической документации	Индивидуальное консультирование по возникшим вопросам	Самостоятельно разработанная рабочая программа Компетентность в оформлении документации
5	Реализация культурно - досуговой	Индивидуальное консультирование по возникшим вопросам	Самостоятельно разработанные сценарии

	деятельности воспитанников		
6	Аттестация	Консультирование и оформление документов	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию
7	Диссеминация педагогического опыта	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта	Публикация педагогического опыта, методические выставки достижений, педсоветы, семинары, участие в конкурсах профессионального мастерства.
8	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик Проведение мониторинга	
9	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и молодого педагога	

V. Методологическая основа Программы

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально-профессионального становления – работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

VI. Приложение

Приложение 1

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН НАСТАВНИЧЕСТВА

Ф.И.О. молодого специалиста _____

Должность _____

Отчетный

период _____

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Сроки исполнения	
1	Назначение наставника, наставляемых, куратора	сентябрь		
2	Ознакомлении с основополагающими Документам и учреждения, и текущей документации, ее целями задачами и направлениями деятельности			
3	Освоение и совершенствование навыков молодых специалистов			
4	Освоение и совершенствование молодого специалиста			
5	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков стандартов качества			
6	Получение консультативной помощи в работе			
7	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи			
8	Подготовка к аттестации молодого специалиста			
9	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения			
10	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества			

**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:

Приложение 4

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.

№	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	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 _____.

Приложение 6

**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 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
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.