***муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение***

***«Детский сад № 71»***

***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

660068, г. Красноярск, ул. Крайняя, д.6 ,

ОГРН 1232400025880, ИНН 2462076329 / КПП 246201001,

e-mail: dou71@mailkrsk.ru

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано на совете педагогов №\_\_\_от«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. | УтверждаюЗаведующий МБДОУ № 71\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Хохловская И.Г.приказ№ \_\_\_\_от«\_\_»\_\_\_\_\_20\_\_\_г. |

ПРОГРАММА

педагогического наставничества

в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 71»

**2024 г.**

Оглавление

[1. Паспортпрограммы 3](#_Toc124330292)

[2. Пояснительнаязаписка 5](#_Toc124330293)

[3. Содержаниепрограммы 6](#_Toc124330294)

[3.1. Системаработысмолодымиспециалистами 6](#_Toc124330295)

[3.2. Этапыреализациипрограммы 6](#_Toc124330296)

[3.3. Формыработыпедагоганаставникаснаставляемыммолодымпедагогом 10](#_Toc124330297)

[3.4. Примерная персонализированная программа наставничества для молодого специалиста на учебный год 11](#_Toc124330298)

[Индивидуальныйобразовательный маршрут молодогопедагога 13](#_Toc124330299)

[Показателисистемыоценки профессиональнойдеятельностимолодогопедагога 14](#_Toc124330300)

[Анкетадляпедагога-наставника дляанализапромежуточныхрезультатов работы 15](#_Toc124330301)

[Вводнаяанкета для молодого педагога 17](#_Toc124330302)

[Анкетадлямолодогопедагога дляанализапромежуточныхрезультатов работы 19](#_Toc124330303)

[Диагностическаякартаоценкинавыковмолодогопедагога 21](#_Toc124330304)

[Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за учебный год 23](#_Toc124330305)

# Паспорт программы

|  |  |
| --- | --- |
| **Название программы** | Программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования МБДОУ№71 |
| **Авторы** | Заместитель заведующего по Кравченко Екатерина Александровна |
| **Организация исполнитель** | Муниципальноебюджетноедошкольноеобразовательноеучреждение«Детскийсад№ 71»  |
| **Целевая аудитория** | Воспитателисостажемработыподолжностименее3-хлет |
| **Этапы реализации** | 1. этап–диагностический;
2. этап – практический;
3. этап– аналитический.
 |
| **Цель** | Создание системы методического сопровождения для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессиональногосамоопределения педагогических работников,самореализации и закрепления в профессиимолодых/начинающих педагогов. |
| **Задачи** | 1. Обеспечитьметодическую, теоретическую,психологическую,поддержкумолодых/ начинающих педагогов.
2. Стимулироватьповышениетеоретическогоипрактическогоуровняпедагогов,овладениесовременнымипедагогическимитехнологиями.
3. Способствоватьмотивациикповышениюквалификационногоуровня.
4. Отслеживатьдинамикуразвитияпрофессиональнойдеятельностикаждогопедагога.
 |
| **Основные направления** | 1. Изучениенормативныхактовиинструктивныхдокументов,обеспечивающих реализациювоспитательно-образовательногопроцесса.
2. Повышениепрофессиональногомастерствамолодых/ начинающихпедагоговвмоделированиивоспитательно-образовательногопроцесса.
3. Формированиенавыкаведенияпедагогическойдокументации.
4. Развитиепрофессиональнойкомпетенции.
5. Изучениеуровняпрофессиональнойподготовки молодых/начинающихпедагоговианализрезультатовработынаставничества.
 |
| **Условия эффективности** | 1. Взаимосвязьвсехзвеньевметодическойдеятельности, еёформ иметодов.
2. Системность и непрерывность в организации всехформвзаимодействияпедагога-наставникаинаставляемогопедагога.
3. Сочетаниетеоретическихипрактическихформработы.
4. Анализрезультатовработы.
5. Своевременноеобеспечениепедагоговпедагогическойиучебно-методическойинформацией.
 |
| **Ожидаемые результаты** | 1. Методическая, теоретическая и психологическую, поддержка молодых педагогов в период адаптации и профессионального становления.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога
3. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
4. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
 |

* + 1. **Пояснительная записка**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. В соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, их социальной и профессиональной позиции.

Новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что осложняет его профессиональное становление.Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности, что и коллеги с многолетним стажем работы, а родители (законные представители) воспитанников, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Программа наставничества МБДОУ № 71 разработана с целью создания системного методического сопровождения, обеспечивающего непрерывный профессиональный рост и профессиональное самоопределение педагогических работников, самореализацию и закрепление в профессии молодых/начинающих педагогов.Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью и от того, как он пройдет, зависит, состоится ли новый воспитатель как профессионал или покинет дошкольное образование. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие сотворчества, профессионального мастерства, самовыражения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

.

# Содержание программы

* 1. **Система работы с молодыми специалистами**

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Основные подходы при построении системы наставничества в ДОУ:системный, комплексный, личностно-ориентированный. Подходы обуславливают основные принципы реализации наставничества:

- принцип научности;

- принцип системности и стратегической целостности;

- принцип легитимности;

- принцип обеспечения суверенных прав личности;

- принцип добровольности, свободы выбора;

- принцип аксиологичности;

- принцип личной ответственности;

- принцип индивидуализации и персонализации наставничества;

- принцип равенства.

Приорганизациинаставничествапроцесснаставничествазатрагиваетинтересытрёх субъектоввзаимодействия:

|  |  |
| --- | --- |
| Субъектывзаимодействия | Содержаниевзаимодействия |
| Старший воспитатель –молодойпедагог | 1. Создание условий для адаптации педагога наработе.
2. Знакомство с нормативными и локальнымиактами.
3. Обеспечениенеобходимымиметодическимиматериалами,литературой.
 |
| Молодой педагог –воспитанники–родители(законныепредставители) | Формирование авторитета педагога, уважения,интереса к нему у детей и родителей (законныхпредставителей). |
| Молодойпедагог–коллеги | Оказаниеподдержкисостороныколлег. |

# Этапыреализациипрограммы

Программа наставничества с молодым/ начинающим педагогом рассчитана на 1 года. Решение о продлении реализациипрограммыможетбытьпринятосучетомпотребностивданной программе.

Программа реализуется поэтапно.

1 этап – диагностический. Основная цель данного этапа – выявление профессиональныхзатруднений наставляемых, определение основных направлений работы.

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога покритериям:

- образование;

- уровень подготовки (знание основ психологии, педагогики, методики воспитания и обучения

дошкольников);

* наличие педагогического опыта;
* ожидаемый результатпедагогическойдеятельности;

- особенности личности педагога.

Дляполучениянеобходимых сведениймогутбытьиспользованыметоды:

* опрос;
* собеседование;
* анкетирование;
* наблюдениезаорганизациейвоспитательно-образовательногопроцессав группе.

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

Взависимостиотрезультатовдиагностическогоэтапамолодыепедагоги условно делятся на три группы:

1. воспитатели,имеющиенедостаточнуютеоретическуюипрактическуюподготовку;
2. воспитателисдостаточнойтеоретическойподготовкой,нонеимеющиеопытапрактической работы;
3. воспитателисослаборазвитоймотивациейтруда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы,определяетсодержание работы,выбираетметоды и формы работы.

Примерныецелииформы работы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Воспитатели, имеющиенедостаточнуютеоретическуюипрактическуюподготовку | Воспитатели сдостаточнойтеоретическойподготовкой, но неимеющие опытапрактическойработы | Воспитатели сослаборазвитоймотивациейтруда |
| ***Содержаниеицелиработы*** |
| Усвоениетеоретическогоматериала,формированиенавыковпрактическойработы. | Овладениенавыкамипрактическойработыспедагогами,родителями. | Повышениеинтересаиположительногоотношениякпедагогическойдеятельности,помощьвосознаниисвоейпрофессиональнойзначимости,степениответственностизавоспитаниеиобучениедетей. |
| ***Формы работы*** |
| Консультация, семинар-практикум, беседа, изучениеметодическойлитературы, взаимопосещение иколлективныепросмотрыООД, анализпедагогическихситуаций, конкурсы. | Дискуссия, круглый стол, деловаяигра, убеждение,поощрение, беседа, конкурсы. |

Итог работы на данном этапе – разработка персонализированной программы наставничества. Реализация и эффективность реализации персонализированной программы наставничестваотслеживается при помощи анкетирования (в конце учебного года) и рефлексивных семинаров нереже 1 семинара в 3 месяца. Наоснованиирезультатованализавперсонализированную программу могут вноситься измененияи дополнения.

2 этап – практический. Основная цель этапа – это реализация персонализированной программы наставничества.

Этап включает в себя:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

- методическая помощь при заполнении документации, написании перспективных планов;

- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и

обучения детей;

- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастнымиособенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;

- помощь по подбору и использованию методической литературы, игрового и дидактического

материала;

- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающегопедагога;

- советы, рекомендации, разъяснения, поправки педагогических действий.

3 этап – аналитический.Основная цель этапа – подведение итогов работы и анализэффективности реализации этапов программы.

Этап включает в себя:

- анализ работы профессиональной деятельности педагога;

- динамика профессионального роста молодого педагога;

- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;

- подведение итогов, выводы. *Задачиэтапа:*подведениеитоговработыианализэффективностиреализации программы.

# Формыработыпедагоганаставникаснаставляемыммолодымпедагогом

Выборформработызависитотэтапареализациипрограммы,отличностныхкачествпедагогов,отуровняпрофессиональнойподготовкимолодых педагогов,от поставленныхзадач.Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов,используютсяразныеформыработы:

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработкепрактических навыков в ходевыполнения трудовых обязанностей, овладению приемамислужебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальномсамообразовании молодого специалиста.

2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверкивыполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучениинормативных актов и овладении передовымиприемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранениинедостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречномвыполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов,высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышениисвоего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудовогораспорядка.

Традиционные формы работы:беседа, консультация, посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

* + - * мастер-класс;
			* психологический тренинг;
			* творческая лаборатория;
			* деловая игра;
			* диспут;
			* конкурс;
			* круглый стол;
			* презентация моделей занятий с детьми.

# Примерная персонализированная программа наставничествадля молодого специалиста на учебный год

Молодой педагог:

Должность:

Педагог–наставник:

Должность:

Цель: развить профессиональные умения и навыки молодого педагога.

Задачи: повысить уровень организации образовательной деятельности; консультировать по вопросам ведения документации; оказать помощь в постановке целей, задач ООД и ее организации; разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом; организовать углубленное изучение инновационных педтехнологий.

Тема для самообразования:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Содержание работы** | **Форма проведения** | **Сроки** |
| 1. Помощь в изучении локально-нормативных актов ДОУ, закона № 273-ФЗ, ФГОС ДО, СанПиН, ООП ДО, рабочей программы п воспитанию. 2. Оформление документации. 3. Мониторинг развития детей. 4. Выбор темы самообразования | 1. Знакомство с основными документами ДОО. 2. Консультации и ответы на интересующие вопросы.3. Составление рабочей программы группы. 4. Подбор диагностического материала | Сентябрь  |
| 1. Изучение методики проведения ООД и совместной деятельности педагога с воспитанниками. 2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями | 1. Консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов игр с детьми». 2. Посещение ООД и режимных моментов у наставника. 3. Помощь в организации и проведении родительского собрания, дня открытых дверей | Октябрь |
| 1. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ООД по развитию речи.2. Знакомство с технологией проектной деятельности | 1. Консультации «Организация занятий по развитию речи», «Проектная деятельность с детьми».2. Посещения ООД молодого педагога, обсуждение.3. Изучение методической литературы по развитию речи, обсуждение | Ноябрь  |
| 1. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми.2. Подготовка, организация и проведение новогоднего праздника | 1. Составление плана индивидуальной работы с детьми. 2. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение. 3. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника | Декабрь  |
| 1. Знакомство со здоровьесберегающими технологиями.2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование | 1. Консультация, планирование, помощь наставника.2. Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме конфликтов в работе. | Январь  |
| 1. Использование ИКТ.2. Просмотр конспекта и проведение ООД молодым специалистом | 1. Консультация «ИКТ в работе с детьми и родителями».2. Посещение ООД молодого педагога, обсуждение | Февраль  |
| 1. Использование современных педтехнологий в образовательной деятельности.2. Организация режимных моментов молодым педагогом | 1. Консультация «Новые педтехнологии», обмен опытом, помощь наставника. 2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения. | Март  |
| 1. Организация ООД во второй половине дня.2. Проектная деятельность с детьми | 1. Консультация «Организация работы с детьми после сна».2. Задание: разработать краткосрочный творческий проект. | Апрель  |
| 1. Подготовка к работе с детьми в летний период.2. Подведение итогов работы | 1. Консультация и ответы на интересующие вопросы.2. Самоанализ молодого педагога. | Май  |

Приложение 1

# Индивидуальныйобразовательный маршрут молодогопедагога

|  |  |
| --- | --- |
| ФИО (полностью) |  |
| Муниципалитет |  |
| Организация |  |
| Должность | *Воспитатель* |
| Профессиональные дефициты / Задачи на предстоящий период | Образовательные задачи | Действия, мероприятия по реализации образовательных задач | Примерное время, разбитое по этапам(указать даты / месяц(ы), год) | Форма предъявления результата |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |  |  |  |  |

Приложение 2

# Показателисистемыоценкипрофессиональнойдеятельностимолодогопедагога

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, индивидуальное сопровождение воспитанника.
6. Использование инновационных форм, методов образования.
7. Создание современной развивающей предметно-пространственной образовательной среды.
8. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
9. Участие в инновационной работе.
10. Осуществление самообразования.
11. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
12. Дисциплинированность и ответственность.
13. Достижения воспитанников.

Приложение3

# Анкетадляпедагога-наставникадляанализапромежуточныхрезультатов работы

Уважаемыйпедагог!

Этаанкетанеобходимадлятого,чтобыулучшитьпроцессадаптацииинаставничествановых работниковвДОУ.

КВамприкрепленмолодой/ начинающийпедагог.Ответьте,пожалуйста,какстроитсявашевзаимодействиеикак Вы оцениваетерезультат.

|  |  |
| --- | --- |
| Вопрос | Оценка(по шкале от 1 до 5) |
| 1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков? |  |
| 2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог? |  |
| 3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний? |  |
| 4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков? |  |
| 5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству? |  |
| 6.Каковнаданныймомент,наВаш 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?Расставьтебаллыот1до 5длякаждого изметодов: |  |
| – самостоятельное изучение молодым педагогом материаловивыполнениезаданий,ответынаставниканавозникающиевопросыпоэлектроннойпочте; |  |
| – восновномсамостоятельноеизучениемолодымпедагогомматериаловивыполнениезаданий,ответынаставниканавозникающиевопросы потелефону; |  |
| –личныеконсультациив заранееопределенноевремя; |  |
| –личныеконсультациипомеревозникновениянеобходимости; |  |
| –поэтапныйсовместныйразборпрактическихзаданий |  |

Ваши предложения по организации процесса наставничества в ДОУ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение4

# Вводнаяанкетадля молодого педагога

* 1. Удовлетворяетливасуровень вашейпрофессиональнойподготовки?
		+ да;
		+ нет;
		+ частично.

2. Какихзнаний,умений,навыковвам нехватает внастоящеевремя?

* 1. Вкакихнаправленияхорганизациивоспитательно-образовательногопроцессавыиспытываететрудности?
		+ в календарно-тематическомпланировании;
		+ всоставленииперспективногопланирования;
		+ всоставлениииндивидуальныхобразовательныхмаршрутов;
		+ введениидругойдокументациивоспитателя(укажите,какой)
		+ впроведенииорганизованнойобразовательнойдеятельности;
		+ впроведениипедагогическойдиагностики;
		+ в проведениикультурно-досуговыхмероприятий;
		+ впроведениисовместныхмероприятийс родителями воспитанников;
		+ впроведении другихмероприятий(укажите,каких)
		+ в общениисколлегами,администрацией;
		+ вобщениисвоспитанниками;
		+ в общениис родителямивоспитанников;
		+ другое(допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
	2. Чтопредставляетдляваснаибольшуютрудность?
		+ целесообразноорганизовать рабочеепространство;
		+ формулироватьцели,задачи;
		+ выбиратьсоответствующиеметодыиметодическиеприемыдляреализациицелейорганизованной образовательной деятельности (ООД);
		+ мотивироватьдеятельностьвоспитанников;
		+ формулироватьвопросыпроблемногохарактера;
		+ создаватьпроблемно-поисковыеситуации;
		+ подготавливатьдлявоспитанниковзаданияразличнойстепенитрудности;
		+ активизироватьдеятельностьвоспитанников в ходеООД;
		+ организовыватьсотрудничество междувоспитанниками;
		+ организовыватьсамоивзаимоконтрольвоспитанников;
		+ реализоватьиндивидуальныйидифференцированныйподходвобучении;
		+ развиватьспособностивоспитанников;
		+ другое(допишите)
	3. Какимформамповышенияквалификациисвоейпрофессиональнойкомпетентностиотдалибывыпредпочтениевпервую,вторуюит.д.очередь(пронумеруйтевпорядке выбора):
		+ самообразованию;
		+ практико-ориентированномусеминару;
		+ курсам повышенияквалификации;
		+ мастер-классам;
		+ творческимлабораториям;
		+ индивидуальнойпомощисосторонынаставника;
		+ школемолодогопедагога;
		+ другое(допишите)
	4. Еслибывампредоставиливозможностьвыборапрактико-ориентированныхсеминаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком изних вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте впорядкевыбора):
		+ типызанятий,методикаихподготовкиипроведения;
		+ методыобученияиихэффективноеиспользованиевобразовательномпроцессе;
		+ приемыактивизациипознавательнойдеятельностивоспитанников;
		+ оценкадостиженийвоспитанников,динамикиразвития;
		+ психолого-педагогическиеособенностивоспитанниковразныхвозрастов;
		+ урегулированиеконфликтныхситуаций;
		+ формыработысродителями;
		+ формыи методыпедагогическогосотрудничествасвоспитанниками;
		+ другое(допишите)

Приложение 5

# Анкетадлямолодогопедагогадляанализапромежуточныхрезультатов работы

Уважаемый педагог!

Этаанкетанеобходимадлятого,чтобыулучшитьвнашейорганизацииадаптациюновыхработников.Длябыстрогоилегкогопогруженияврабочийпроцесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Вашевзаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажитесвой вариантответа.

1. КакВыможетеохарактеризоватьпериодичностьобщенияснаставником?Отметьтеподходящий вариантилинапишитесвой:
	* каждыйдень;
	* одинраз в неделю;
	* 2–3 раза вмесяц;
	* вообщеневстречались;
	* другое.
2. Какое времявсреднем внеделюуВасуходилона общение снаставником?
	* 3,5–2,5часавнеделю;
	* 2–1,5часав неделю;
	* полчасав неделю;
	* другое.
3. КакстроилосьВашеобщениеснаставником?Оценитевпроцентномсоотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы –наставник»:
	* 30–70процентов;
	* 60–40процентов;
	* 70–30процентов;
	* 80–20процентов;
	* другое.
4. Всегдалинаставникмогдать ответына Вашивопросы?
	* да,всегда;
	* нет,невсегда;
	* нет,никогда;
	* другое.
5. ДаваллиВамнаставникобратнуюсвязьпорезультатамработы,говорилотом,чтоВы делаетеправильно, неправильно, чтоможноулучшить?
	* да,каждый раз послеокончаниязадания;
	* да,раз в неделювнезависимостиотокончаниязаданияподводилитог;
	* да,развмесяц;
	* нет;
	* другое.
6. КакиеформысовместнойработыснаставникомбылидляВаснаиболее эффективными?
7. КакиеформысовместнойработыснаставникомбылидляВаснаиболеенеэффективными?
8. Ваши предложенияпоорганизацииработыспедагогомнаставником наследующийпериод

Приложение 6

# Диагностическаякартаоценкинавыковмолодогопедагога

Молодой воспитатель:

(Ф.И.О.)

Наставник:

(Ф.И.О.)

**Инструкция:** Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:3– высокийуровеньразвития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;1 – развитиенавыка непроявляется.

**Подсчетбаллов:**поставьтегалочкувстолбцесцифрой,котораясоответствуетуровню развития навыка.

**Интерпретация:**посчитайтевсегалочкипокаждомублокунавыков.Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод вконцекарты.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Прогностическиенавыки | Оценка |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Осознаетцельсвоейдеятельностиввидепрограммыличностных качеств, которые должны быть сформированыв каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООПДО |  |  |  |
| 2 | Умеетпроектироватьипланироватьразвитиеличныхкачествребенкавсоответствииспериодамивоспитательно-образовательногопроцессапоосновнымнаправлениям воспитания и обучения, которые прописанывООПДО |  |  |  |
| 3 | Умеетотбиратьнаиболееважныйматериалпоусвоениюкаждойобразовательной областиООПДО |  |  |  |
| 4 | Умеетотбиратьдидактическийматериалиорганизовыватьразвивающуюпредметно-пространственнуюсредупоинтересам ивозрастудетей |  |  |  |
| 5 | Умеетпланироватьдеятельностьдетейиненарушатьсвободувыбора ребенка |  |  |  |
| ***Организаторскиеикоммуникативныенавыки*** |
| 1 | Умееторганизовыватьсобственнуюдеятельностьповыполнениюгодового плана |  |  |  |
| 2 | Умеетнаходитьсебепомощниковсредиколлегинаправлять ихусилия |  |  |  |
| 3 | Умеетразвиватьпознавательнуюактивностьиспособностидетейвпроцессеусвоения ООПДО |  |  |  |
| 4 | Умеет формировать коллектив детей и организовывать егодеятельность, мотивировать детей общаться с педагогом исверстниками |  |  |  |
| 5 | Устанавливаетконструктивныеотношения сродителямивоспитанниковдлядостиженияцелейразвитияивоспитания,которые прописаны вООПДО |  |  |  |
| 6 | Умеетподходитьквоспитанникусверойвеголучшиекачества |  |  |  |
| 7 | Умеетсочетатьтребованиякдетямиродителямсглубокимуважением кним |  |  |  |
| ***Аналитическиенавыки*** |
| 1 | Умеетанализироватьсвоюработуисоотноситьрезультатыс поставленнымицелямипоООПДО |  |  |  |
| 2 | Умееткомплексноанализироватьдеятельностьдетейиуровень их навыков |  |  |  |
| 3 | Можетоценитьуровеньпсихолого-педагогическойподготовленностиребенка кшколе |  |  |  |
| 4 | Умеетперестраиватьсвоюдеятельностьвсоответствиисновымиусловиями и задачами |  |  |  |

**Вывод:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_обладает достаточной (недостаточной) компетенцией,чтобыполностью выполнятьвсе обязанности воспитателя. Профессиональныенавыкипоокончаниипериоданаставничестваразвитына уровне.

**Рекомендации:**Вдальнейшем необходимопродолжать

развивать навыки,вособенности навыки \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Приложение 7

# Форма отчетао проделанной работе по организации наставничества заучебный 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(знанияивладение навыкамиотсутствует) | Частичносоответствует (знанияинавыки недостаточные, отрывочныеи несистематизированные,неуверенно применяютсяна практике) | соответствует требованиям(знания достаточнополные,но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владениенавыками достаточноуверенное) | превосходит требования(знанияисчерпывающие,умения уверенно применяются на практике) |
| ***Профессиональные знания и умения*** |
| № | Наименование выполненныхмероприятий по осуществлению наставничества | Дата начала | Дата окончания | Оценка наставника | Оценка руководителя | Комментарии |
| 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.

Педагогсрезультатаминаставничестваознакомлен

подпись

Ф.И.О.

« » 20 г.