



ЛИДЕР
ЛИЦЕЙ №9


Российская Федерация
Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
«Лицей № 9 «Лидер» имени А.М. Клешко»


Федеральная инновационная площадка
Министерства просвещения РФ

660093, Красноярск, ул.
Семафорная, 247а
тел. +7 (391) 236-61-00

e-mail: e-mail:lyc9@mailkrsk.ru
www.liceum9.ru

ПРИНЯТО:
На совещании при заместителе
директора по ДС
Протокол № 5
от «30» 05 2022 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
 О.В. Бадрутдинова

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ Лицей «№ 9 «Лидер»
им. А.М. Клешко
 И.Г. Осетрова
Приказ № 01-02-155/19
от «01» 06 2022 г.



Программа
развития системы наставничества педагогических работников
структурного подразделения Детский сад «Маленькая страна»
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Лицей № 9 «Лидер» имени А.М. Клешко

Красноярск,
2022 г.

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами структурного подразделения Детский сад «Маленькая страна» МАОУ Лицей № 9 «Лидер» им. А.М. Клешко (далее – СП Детский сад «Маленькая страна»)
Авторы	Мугако Е.В. – заместитель директора Преснякова Ю.В. – заместитель директора по УВР Бадрутдинова О.В. – председатель профсоюзного комитета
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет
Объект	Процесс передачи опыта
Субъект	Наставники, наставляемые
Срок реализации	июнь 2022 г. - май 2024 г.
Этапы реализации	1. этап — диагностический (июнь-август 2022 г.) 2 этап - практический (сентябрь 2022 г. - апрель 2024 г.) 3 этап - аналитический май 2024 г.
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей и родителей
Задачи	Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. 2. Стимулировать повышение теоретического практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать к планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. 4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
Основные направления	1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 2. Развитие профессиональной компетенции. 3. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы, 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства. 2. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, 3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе. 4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников детского сада, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций. 5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации. 6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях, 7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов СП Детский сад «Маленькая страна»

2. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, заместитель по УВР (старший воспитатель) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

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

Программа наставничества нацелена на работу с 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 СП Детский сад «Маленькая страна».

3. Методология наставничества

Методология наставничества — это система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и продуктивным опытом, позволяющих понять процесс взаимодействия наставника (первый субъект наставничества) и наставляемого (второй субъект наставничества). Куратор совместно с наставником создает его план и корректирует дальнейшее взаимодействие в процессе наставничества.

Наиболее перспективными подходами, которые могут стать основными при построении системы наставничества в образовательной организации, являются системный подход, комплексный и личностно-ориентированный подходы.

Системный подход. Обсуждение идей системного подхода применительно к наставничеству и волонтерству началось с работ Л. Фон Берталанфи. В психологии использование системного подхода впервые стал обсуждать Б.Ф.Ломов. С точки зрения Б.О. Ломова, системный анализ предполагает многомерность образования, его многоуровневость и иерархичность, многомерную классификацию его свойств, признание его полидетерминированности и изучение взятого образования в его развитии.

В.А.Ганзен, рассматривая проблемы системных описаний, выделил три вида системного подхода: комплексный, структурный и целостный. При этом описание системы должно включать ее элементный состав, структуры, или подсистемы, образуемые этими элементами, функции системы, ее подсистем и элементов, интегральные свойства системы, системообразующие факторы, взаимосвязи со средой.

Комплексный подход был сформулирован и реализован Б.Г. Ананьевым. Комплекс - это совокупность составных частей какого-то явления или процесса, которые взаимно дополняют, обогащают и обеспечивают его цельное качественное существование или функционирование. В изучении человека как личности Б.Г. Ананьев выделял:

- статус личности (положение в обществе, экономическое, политическое, правовое и т.д.);
- общественные функции, осуществляемые личностью в зависимости от этого положения;
- мотивацию поведения личности и деятельности в зависимости от ее целей и ценностей;
- мировоззрение и вся совокупность отношений личности к окружающему миру;
- характер и склонности человека.

Эта сложная система субъективных свойств и качеств человека определяет его деятельность и поведение. В основе понятия комплексного подхода к воспитанию заключено положение о диалектическом единстве единичного и общего, части и целого, выражена всеобщая связь явлений и их целостность.

Личностно-ориентированный подход, разрабатываемый в русле отечественной психологической науки (В.В. Рубцов, Н.Ю. Синягина, И.С. Якиманская и др.), основан на идеях о деятельностной модели формирования личности. Его необходимо применять в связи с приоритетом потребностей, целей и ценностей развития наставляемого при организации наставничества в системе образования, максимальным учетом индивидуальных, субъектных и личностных особенностей наставляемого.

В рамках личностно-ориентированного подхода личность рассматривается как активный субъект деятельности; включенный в сложную систему полисубъектных «субъект-субъектных» и «субъект-объектных» отношений. Личность, согласно этому подходу, развивается в деятельности, в условиях социализации индивида и целенаправленного воспитания. «Развитие» в данном контексте понимается как качественные и количественные позитивные изменения.

Эти подходы обуславливают основные принципы реализации наставничества:

- 1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

- 2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- 3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- 4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- 5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- 6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- 7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности — куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- 8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- 9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Большинство таких принципов может применяться как к работе отдельного наставника, так и к программе в целом.

4. Система работы с молодыми специалистами

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности

Система работы с молодыми педагогами

Сбор информации о молодом педагоге

Определение наставника, составление плана работы

Накопление теоретического и практического материала

Семинары, консультации, совещания при заместителе директора по ДС, просмотры

НОД, праздники, развлечения, продуктивная деятельность

Перспективные планы работы, конспекты, сценарии досуговых мероприятий

Описание опыта, оформление материала: теоретического и практического

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия.

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Заместитель директора по ДС, Старший воспитатель - Молодой педагог	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	1. Формирование авторитета педагога,

(законные представители)	уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей)
Молодой педагог - коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег

5. Этапы реализации программы

Проектирование и планирование программы - это первый и ключевой элемент в построении системы наставничества в образовательной организации. Этот элемент должен содержать описание всех процессов реализации программы наставничества. Должны быть четко определены и прописаны:

- цели (например, социализация, поддержка в учебе, руководство в рабочих профессиональных вопросах), задачи, а также ожидаемые результаты для наставников, наставляемых и образовательных организаций;
- когда и как часто наставники и наставляемые должны встречаться;
- длительность наставнических отношений;
- место проведения встреч;
- заинтересованные Стороны в рамках этой программы;
- этапы продвижения программы наставничества (распространение информации о программе, открытые лекции, выступления опытных наставников, кураторов программы наставничества и т.д.);
- сроки и этапы мониторинга и оценки эффективности программы наставничества;
- формы документов (протоколы, памятки и др.);
- иерархическая схема управления программой;
- описание стратегии развития и дальнейшего обучения наставников и специалистов, задействованных в реализации программы наставничества;
- связи с общественностью и распространение информации о программе наставничества и ее эффективности в профессиональном сообществе.

Программа наставничества рассчитана на 1 учебный год. 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 формы работы:

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда
Содержание и цели работы		
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 Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения Поощрения Беседы

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 ев 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 СП Детский сад «Маленькая страна» и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии 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.

6. 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.

Формы работы с молодыми педагогами		
КИПК и ППРО МКУ КИМЦ	Уровень образовательной организации	Министерство образования Красноярского края
<ol style="list-style-type: none"> 1. Курсы повышения квалификации. 2. Районные методические объединения. 3. Районные и краевые семинары, конференции. 4. Городские базовые площадки. 5. Семинары (вебинары). 6. Конкурсы профессионального мастерства. 7. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной педагогической деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра. 12. Круглый стол. 13. Конкурс профессионального мастерства 	<p>Аттестация</p>

7. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат	Сроки
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических	Индивидуальный образовательный маршрут профессионального становления	в течение года

	педагога	процедур	молодого педагога (Далее – ИОМ)	
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных Составление рабочей программы, Обучение правилам ведения документации	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации	в течение года
3.	Создание на личном сайте педагога-наставника страницы для молодого педагога	Методические разработки	Возможность постоянного взаимодействия и общения	в течение года
4.	Проектирование и анализ Образовательной деятельности	Открытые просмотры образовательных ситуаций педагогов-наставников, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД	в течение года
5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	Знакомство с правилами проведения педагогического мониторинга, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршрут	Сентябрь Декабрь Май
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями	РППС, соответствующая ФГОС ДО	в течение года
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные	в течение года

		педагогических ситуаций	приемы	
8.	Мониторинг профессионального роста молодого	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Корректировка ИОМ	сентябрь декабрь май
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Корректировка ИОМ	в течение года
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника		май

Форма индивидуального образовательного маршрута молодого педагога**Индивидуальный образовательный маршрут**

ФИО (полностью)				
Муниципалитет				
Организация				
Должность				
Профессиональные дефициты /задачи на предстоящий период	Образовательные задачи	Формы работы/ взаимодействия по реализации образовательных задач	Сроки реализации указать даты месяц(ы), год)	Форма предъявления результата
1	2	3	4	5

**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.
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.

№ п/п	Вопрос	Оценка (от 1 до 5)
1.	Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2.	Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3.	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4.	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5.	Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря 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? <i>Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:</i>	
	- помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
	- освоение практических навыков работы;	
	- изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
8.	Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? <i>Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:</i>	
	- 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 испытываете трудности?
 - в комплексно-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) _____

б. 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
- современные образовательные технологии 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 нашем детском саду адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как шло 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?
 - 3,6-2,5 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 утушить?
 - 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 навыка. Запишите вывод в конце карты.

№ п/п	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые описаны в ООП ДО			
	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
	Организаторские и коммуникативные навыки			
	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
	Аналитические навыки			
	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			

	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
	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						
ФИО наставника, должность						
№ приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
ФИО педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
Шкала оценок						
1		2		3		4
Не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)		Частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и 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 умеренно применяются на практике)
№ п/п	Наименование выполняемых мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка заместителя директора по ДС	Комментарии
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок заместителя директора по ДС)						

Заместитель директора _____ /Мугако Е.В.
 Наставник _____ /_____
 Подпись _____ расшифровка подписи _____

Педагог с результатом наставничества ознакомлен
 _____ /_____
 Подпись _____ расшифровка подписи _____

« _____ » _____ 20 ____ г.