**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №17 «БЕЛОЧКА»
(МБДОУ № №17 «БЕЛОЧКА»)**

ПРИНЯТО:

На педагогическом совете
МБДОУ № 17 «Белочка»
Протокол № 1
от 15.08.2024

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ № 17 «Белочка»
Г.А. Сиргалина
Приказ № ДС17-11- 572/4 от 15.08.2024

Подписано электронной подписью
Сертификат:
12A0601AD537142D3B47C27CE4933A56
Владелец: Сиргалина Гульнара Айратовна
Действителен: 04.03.2024 с по 28.05.2025

Персонализированная программа наставничества

Наставник: Кокотова Людмила
Борисовна
Наставляемый: Смолин Данила
Сергеевич

г. Сургут, 2024 г.

Содержание программы

№ п/п	Название	№ страницы
1.	Паспорт программы	3
2.	Пояснительная записка	4
3.	Цель, задачи программы	4
4.	Основные термины	5
5.	Ожидаемые результаты	5
6.	Содержание программы	5
7.	Этапы реализации программы	6
8.	Направления деятельности	6
9.	Формы работы, используемые в работе по наставничеству	7
10.	Механизм реализации программы	7
11.	Примерное планирование, его цели и задачи	8
Приложения		
12.	Приложение № 1 План работы педагога - наставника с молодым специалистом на 2024-2025 учебный период	10
13.	Приложение № 2 Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога	11
14.	Приложение № 3 Анкета для педагога-наставника для анализа промежуточных результатов работы	12
15.	Приложение № 4 Вводная анкета для молодого педагога	13
16.	Приложение № 5 Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы	15
17.	Приложение № 6 Диагностическая карта оценки навыков молодого специалиста	17
18.	Приложение № 7 Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества	19

1. Паспорт программы

1.	Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДОУ, профессионального становления молодого педагога – «Наставничество»
2.	Основные цели и задачи программы	Цель: Оказание помощи молодому специалисту по физической культуре и созданию в ДОУ условий его профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства. Задачи: 1.Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности. 2.Способствовать успешной адаптации молодого специалиста корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. 3.Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы работы по физическому воспитанию дошкольников. 4.Оказать помощь во внедрении здоровьесберегающих технологий и распространения собственного опыта.
3.	Сроки реализации программы	2024-2025 учебный год
4.	Структура программы	Паспорт программы Пояснительная записка Цель, задачи программы Основные термины Ожидаемые результаты Содержание программы Этапы реализации программы Направления деятельности Формы работы, используемые в работе по наставничеству Механизм реализации программы Примерное планирование, его цели и задачи
5.	Составители программы	Кокотова Л.Б., учитель физической культуры, высшая квалификационная категория
6.	Участники реализации программы	Педагог – наставник Молодой специалист Педагогический коллектив детского сада
7.	Планируемые результаты реализации программы	Приобретение молодым специалистом личностного и профессионального роста

2. Пояснительная записка

В настоящее время в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем, не менее остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании, обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и усложняет его профессиональное становление.
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние.
- необходимое взаимодействие с семьей требует специальной подготовки молодых специалистов в работе с родителями.

Известно, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и образовании дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит состоится ли новоявленный учитель физической культуры как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Программа наставничества МБДОУ №17 «Белочка» нацелена на работу с молодым педагогом - учителем физической культуры, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Форма наставничества «учитель физической культуры - учитель физической культуры», вид взаимодействия традиционный («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

Программа наставничества разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области.

3. Цель и задачи программы

Цель: Оказание помощи молодому специалисту по физической культуре и созданию в ДОУ условий его профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства.

Задачи:

1. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.
2. Ускорить процесс профессионального становления, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
3. Формировать умения определять и точно формулировать задачи, моделировать и создавать условия их решения.
4. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
5. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
6. Повысить качество и наладить процесс обучения навыкам профессии.

4. Основные термины

Наставничество – это практика введения нового сотрудника и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для этой задачи.

Наставник – опытный сотрудник учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого специалиста.

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

5. Ожидаемые результаты

Для наставляемого:

- ✓ Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- ✓ Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- ✓ Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- ✓ Рост профессиональной и методической компетенции начинающего педагога, повышение уровня его готовности к педагогической деятельности.

Для наставника:

- ✓ Эффективный способ самореализации.
- ✓ Повышение квалификации
- ✓ Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- ✓ Успешная адаптация молодых специалистов.
- ✓ Пополнение педагогических кадров.

6. Содержание программы

Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помощь в период адаптации на новом рабочем месте.

Этапы становления молодого специалиста:

- адаптация;
- стабилизация;
- преобразование.

Практически каждому молодому педагогу, специалисту в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она потребуется несколько месяцев, кому-то годы.

Можно выделить две категории педагогов которым наставник может оказать помощь:

1. Это молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза, проявившей желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Наставником может являться опытный педагогический работник (инструктор по физической культуре), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области преподавания и воспитания.

Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

7. Этапы реализации программы

1 этап Подготовительный	<ul style="list-style-type: none">- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;- закрепление пар «наставник-наставляемый»;- подбор методической литературы для изучения;- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей Кандидатура наставника рассматривается и утверждается на заседаниях педагогического совета и утверждается приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).
2 этап Реализационный	<ul style="list-style-type: none">- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.- Совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми.- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды.- Показ физкультурных занятий с детьми наставником в разных возрастных группах.- Посещение занятий с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.- Самообразование молодых специалистов.- Обсуждение образовательной деятельности, использование приемов и методов в различных ситуациях.
3 этап Итоговый	<ul style="list-style-type: none">- Показ наставляемым открытых мероприятий на различных уровнях: в образовательной организации и на муниципальном уровне.- Анкетирование.- Анализ результатов работы на педагогическом совете.- Обобщение опыта работы.

8. Направления деятельности по отношению к наставляемому:

- ✓ Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности МБДОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии учителя физической культуры детского сада.
- ✓ Создание в организации условий для личностных проявлений педагога, для его самореализации.
- ✓ Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения педагогов в различных формах.
- ✓ Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки (если они пришли из других сфер деятельности).
- ✓ Вовлечение педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
- ✓ Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
- ✓ Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства педагога.
- ✓ Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных педагогами.
- ✓ Контроль, учет и оказание методической помощи специалистам по физической культуре.
- ✓ Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
- ✓ Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по

наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога - учителя физической культуры; создание методической копилки педагога). Своевременное решение конфликтных ситуаций.

9. Формы работы, используемые в работе по наставничеству:

наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.

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

В методическом сопровождении деятельности педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы специалиста.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОУ.

10. Механизм реализации программы

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставником. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляет контроль за реализацией программы и за работой наставника.

Руководитель образовательного учреждения в начале учебного года создает приказ о закреплении за ним наставника, создаёт необходимые условия для совместной работы.

Составляется примерный план работы на учебный год, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Наставничество» представляется на итоговом педагогическом совете.

11. Примерное планирование работы по наставничеству, цели и задачи

Цель: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- Изучение нормативно-правовой документации.
- Оказание помощи в изучении основных понятий и терминов в области физической культуры.
- Оказание помощи в ведении документации учителя физического воспитания (перспективный план работы, календарный план, сведения о детях, план по самообразованию, мониторинг).
- Знакомство с формами и методами, целями и задачами, принципами образования в области физического воспитания в ДОУ, работы учителя физической культуры.
- Оказание помощи в организации предметно развивающей среды по физической культуре в ДОУ.
- Оказание помощи в организации непосредственно образовательной деятельности.
- Знакомство с механизмом использования наглядного материалов, спортивного инвентаря и оборудования.
- Разработка и написание календарно-тематического планирования на основе ООП ДО МБДОУ №17 «Белочка».
- Использование здоровьесберегающих технологий вовремя непосредственно образовательной деятельности.
- Общие вопросы по взаимодействию с родителями (планирование работы с родителями, проведение родительских собраний, информационно-просветительская работа по вопросам физического развития и воспитания дошкольников и т.д.)

Примерное планирование работы по наставничеству

№ п/п	Планируемые мероприятия	Дата	Форма отчетности	Отметка о выполнении
1.	Оказание помощи в оформлении документации	Сентябрь	Документация	
2.	Оказание помощи в составлении календарно -тематического планирования, годового планирования, рабочей программы	Сентябрь	Наличие	
3.	Планирование и организация занятий	Октябрь	Конспекты занятий	
4.	Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе	Ноябрь	Отчёт об использовании образовательных технологий	
5.	Выбор темы по самообразованию. Подбор литературы по самообразованию	Декабрь	Тема по самообразованию	
6.	Оказание помощи при выборе спортивного инвентаря	Январь	Инвентарь	
7.	Организация совместной деятельности с детьми	Февраль	Конспекты	
8.	Использование здоровьесберегающих технологий в ходе занятий	Март	Отчет	
9.	Взаимодействие с родителями (законными представителями)	Апрель	Формы организации	
10.	Составление отчетов	Май	Мониторинг	

План работы педагога - наставника с молодым специалистом на 2024-2025 учебный период
Наставник - Кокотова Л.Б., учитель физической культуры высшей квалификационной категории
Наставляемый – Смолин Д.С., учитель физической культуры, молодой специалист

Цель: Сформировать профессиональные умения и навыки для успешного применения на практике.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении методического уровня организации учебной деятельности;
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Содержание	Сроки	Формы работы
Утверждение индивидуальных планов работы наставника и наставляемого	Август	Педагогический совет
<p>1. Продолжить знакомство с нормативно-правовой базой учреждения: изучение целей и задач годового плана:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ -изучение целей и задач годового плана, знакомство с целями и задачами, принципами образования в области физического воспитания детей дошкольного возраста; ✓ -структуры перспективного планирования, календарно-тематического планирования. ✓ помощь в составлении календарно-тематического плана. <p>2. Изучение видов мониторинга детского развития, форм его проведения, подбор диагностического материала.</p> <p>3. Организационные формы, методы и приемы обучения детей.</p> <p>4. Оказание практической помощи:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ мастер-класс «Проведение утренней гимнастике в разных возрастных группах». ✓ открытый показ НОД. 	Сентябрь	Консультации, мастер-класс, работа наставника и наставляемого
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Рациональное применение методов обучения. Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и выход из нее». ✓ Работа с родителями «Детский сад и семья – партнеры и друзья» (содержание, формы и методы работы). ✓ Выбор приоритетной методической темы для самообразования. ✓ Анализ образовательной деятельности. Виды анализа. 	Октябрь	Работа наставника и наставляемого, дискуссия, работа с методической литературой
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Анализ конспектов занятий по физической культуре. Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения. ✓ Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы. 	Ноябрь	Консультации, практикум, работа наставника и наставляемого
Методика проведения досугов и развлечений. Оказание	Декабрь	Консультация,

практической помощи по разработке и оформлению конспекта спортивного досуга.		круглый стол, групповая работа наставника и наставляемого
Работа по организации и совершенствованию предметно-пространственной среды, рациональное использование спортивного оборудования, наглядного материала, спортивного инвентаря.	Январь	Консультация, работа наставника и наставляемого
Подготовка детей к участию в конкурсах по физической культуре, сдаче норм ГТО и «Губернаторским состязаниям». Оказание практической помощи: упражнения тренирующего характера на развитие физических качеств (быстроты, силы, гибкости, выносливости)	Февраль	Практикум, работа наставника и наставляемого
Использование здоровьесберегающих технологий в процессе занятий: ✓ посещение НОД с целью выявления затруднений при применении здоровьесберегающих технологий и совместное определение путей их устранения. ✓ знакомство с новыми педагогическими технологиями.	Март	Взаимопосещение занятий, работа наставника и наставляемого
✓ Организация проектной деятельности по физической культуре. Методы и приемы. Работа с родителями в контексте проектной деятельности. ✓ Систематизация и обобщение опыта работы для выступления на публичных мероприятиях.	Апрель	Практикум, работа наставника и наставляемого
1. Результаты итогового мониторинга по образовательной области «Физическое развитие». 2. Анкетирование: ✓ заполнение анкет ✓ анализ анкетирования с целью выявления и устранения затруднений. 3. Обсуждение итогов работы и планы на будущий учебный год. 4. Отчет о результатах работы по теме самообразования. 5. Планирование физкультурно-оздоровительной работы в летний период.	Май	Педагогический совет, анкетирование, работа наставника и наставляемого
Организация самостоятельной работы по заданию наставника «Портфолио» педагогического работника	В течение года	Практическое занятие
Посещение мероприятий опытных педагогов с целью наблюдения и последующим анализом.	В течение года	Наблюдение, анализ, работа наставника и наставляемого
Наблюдение за коммуникативным поведением педагога	В течение года	Анализ
Посещение занятий/ образовательной деятельности, досуговых мероприятий	В течение года	Взаимопосещение, куратором занятий/ образовательной деятельности, работа наставника и наставляемого

**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.

№ п/п	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.	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 выполнения 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:

Вводная анкета для молодого педагога

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 учителя физической культуры (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 специалиста

Молодой специалист: _____

(Ф.И.О.)

Наставник: _____

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого учителя 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.

№ п/п	Навыки молодого учителя	Оценка		
		1	2	3
<i>Прогностические навыки</i>				
	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 прописаны 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			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
	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			
<i>Аналитические навыки</i>				
	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. Его профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

за _____ учебный год

Наименование ОУ _____

Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника

Педагогический стаж работы наставника _____

Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество

Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом

<i>Шкала оценок</i>						
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 уверенно применяются на практике)			
<i>Профессиональные знания и умения</i>						
№ п/п	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1.						
2.						
2.						
4.						
5.						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						
<p>Руководитель _____</p> <p style="text-align: right; margin-right: 50px;">подпись Ф.И.О.</p> <p>« _____ » _____ 20__ г.</p> <p>Наставник _____</p> <p style="text-align: right; margin-right: 50px;">подпись Ф.И.О.</p> <p>« _____ » _____ 20__ г.</p> <p>Педагог с результатами наставничества ознакомлен</p> <p>_____</p> <p style="text-align: right; margin-right: 50px;">подпись Ф.И.О.</p> <p>« _____ » _____ 20__ г.</p>						