

ПРИНЯТ
педагогическим советом
(протокол
от 23.08 2024 г. № 1)

Утверждаю:
заведующий
МКДОУ «Детский сад №4»
_____ Е.А.Гончарова
приказ от 02.09.2024 №105 - ОД

**Программа
по наставничеству
муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №4 «Сказка»
Наставника Одоевской Людмилы Александровны**

Содержание

1.	Паспорт Программы	3
2.	Пояснительная записка	5
3.	Содержание Программы	5
3.1	Система работы с начинающими воспитателями	5
3.2	Этапы реализации Программы	5
3.3	Формы работы наставника с начинающими воспитателями	8
3.4	Примерный план работы наставника начинающими воспитателями	8
4.	Приложения:	
4.1	Приложение 1. Форма персонализированной программы наставничества	12
4.2	Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности начинающего воспитателя	12
4.3	Приложение 3. Анкета для начинающего воспитателя (вводная)	13
4.4	Приложение 4. Анкета наставника для анализа промежуточных результатов работы	15
4.5	Приложение 5. Анкета начинающего воспитателя для анализа промежуточных результатов работы	16
4.6	Приложение 6. Диагностическая карта оценки теоретических знаний и практических умений начинающего воспитателя	17
4.7	Приложение 7. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год	19

Паспорт практики наставничества

Наименование практики наставничества(далее- практика)	«По ступенькам мастерства к вершине успеха»
Образовательная организация, где реализовывалась практика	Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №4»
Форма наставничества, в рамках которой реализована практика, целевая аудитория	"Педагог - педагог"

Ф,И.О. наставника, занимаемая должность, педагогический стаж в данной должности, ФИО наставляемого, занимаемая должность, педагогический стаж в данной должности	Наставник: Одоевская Людмила Александровна, воспитатель, 6 лет педагогического стажа. Наставляемый: Кирсанова Татьяна Александровна, воспитатель, 1 год 3 месяца педагогического стажа.
Задачи целевой модели наставничества, на реализацию которых направлена практика	Создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне, обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагога, задействованного в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
Цель и задача практики	Цель: повышение профессионального потенциала педагога. Задачи: – подтолкнуть наставляемого к творческому и методическому поиску; – создание условий, чтобы наставляемый чувствовал себя свободным от определенных рамок и требований; – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной профессиональной самореализации; – развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса практического обучения; – ориентация педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности
Уникальность практики	Уникальность практики заключается в том, что наставник подводит наставляемого к работе с детьми, используя свою методику работы в условиях МКДОУ «Детский сад №4». Наставляемому же открываются возможности не только самому обладать профессиональной компетентностью и творческим мастерством, но и помочь стать успешными своим воспитанникам.
Необходимые ресурсы(финансовые, кадровые, материально-технические и др.) для реализации практики	Финансовые: бюджетные средства в рамках стимулирующего фонда оплаты педагогических работников; Кадровые: куратор, наставник, педагог; Материально-технические: Интернет, средства для организации ВКС, гаджеты, интерактивная панель (компьютер, проектор); методические: локальные нормативные акты, программы, сопровождающие процесс наставничества педагогических работников; персонализированная программа наставнической деятельности; нормативно-правовая база.

Технология реализации практики: этапы, основные мероприятия, методики, педагогический и методический инструментарий в рамках каждого из этапов	1-й этап – адаптационный. Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации (анкетирование, тестирование, собеседование, посещение занятий); 2-й этап – основной (проектировочный). Педагог-наставник вместе с наставляемым разрабатывают и реализуют индивидуальный план профессионального развития наставляемого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений педагога, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования. (Беседы, консультации, посещения и обсуждение занятий.) 3-й этап – контрольно-оценочный. Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Усилия педагога- наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности наставляемого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы (отчеты). Методы и формы работы. Традиционные: беседы; собеседования; тренинги; встречи с опытными педагогами; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в разных мероприятиях; прохождение курсов, посещение семинаров.
Результаты и эффекты практики-изменения, которые влекут за собой реализация практики	Для личности: – активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; – повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии; – появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов); – участие в профессиональных конкурсах, фестивалях; – использование в работе инновационных педагогических технологий; – успешное прохождение процедуры аттестации. Для образовательной организации: -повышение престижа МКДОУ "Детский сад №4" -рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагогов в коллективе МКДОУ "Детский сад №4". -рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик и т.п.
Риски	Высокая нагрузка на наставников и наставляемых; -несоответствие ожиданий в паре наставник наставляемый; -изменение мотивации наставляемого, снижение мотивации

	наставника
Контактные лица, ответственных за взаимодействие по вопросам реализации практики	Тел.: <u>89513325272</u> Одоевская Людмила Александровна

Пояснительная записка

Программа наставничества нацелена на работу с педагогом - воспитателем, имеющим 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. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации. Срок реализации программы: 1 год.

Цель:

Оказание помощи начинающим педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности работы:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Формы и методы работы педагога-наставника со специалистами:

консультирование (индивидуальное, групповое); активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

Деятельность наставника:

1- й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2- й этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3- й этап - контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты: для молодого педагога Познавание 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 молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. для образовательной организации:
- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность; -соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника; -конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание; -способность видеть личность.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог - педагог»

Сведения	о наставляемом	о педагоге-наставнике
Фамилия, имя, отчество	Кирсанова таьяна Александровна	Одоевская Людмила Александровна
Образование	среднее профессиональное	среднее профессиональное
Какое учебное заведение окончил	ОБПОУ «Обоянский гуманитарно-технологический колледж»	«Обоянский педагогический колледж»
Педагогический стаж	1 год и 3 месяца	2 года
Место работы	МКДОУ «Детский сад №4»	МКДОУ «Детский сад №4»
Должность	Воспитатель	Воспитатель
Специальность и квалификация	Дошкольное образование	Дошкольное образование
Учебная нагрузка	1,0 ставка	1,0 ставка
Группа	Ранний возраст	Ранний возраст
Квалификационная категория	не имеет	не имеет

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Наставляемый педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми

	методическими материалами, литературой.
Педагог - воспитанники	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей)
Наставляемый педагог - коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

Этапы реализации программы.

Программа наставничества рассчитана на 1 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- й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2- й этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3- й этап – контрольно-оценочный.

1 этап. Адаптационный (Диагностический)

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа: Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям: - педагогическое образование; - теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников); - наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста; - ожидаемый результат педагогической деятельности; - выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;

- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе. В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы: 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку; 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы; 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда. В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

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	Овладение навыками Практической с работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение
-----------------------------------	--	---

Формы работы

Консультации, семинары-практики, 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 в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Основной (проектировочный).

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 ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФОП 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;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Контрольно-оценочный (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.

Формы работы педагога наставника с наставляемым педагогом. Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство 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 наставляемым педагогом		
1. Курсы повышения квалификации 2. Окружные педагогические объединения 3. Семинары, конференции. 4. Вебинары 5. Конкурсы профессионального мастерства 6. Общение, обмен опытом в профессиональных	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Взаимопосещение, открытые просмотры. 8. Деловая игра. 9. Круглый стол.	1. Аттестация.

Интернет сообщества.	10.Конкурс профессионального мастерства	
----------------------	---	--

План работы педагога-наставника на 2024-2026 по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с наставляемым специалистом.

Цель: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста

Задачи:

- Создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- Оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности один год, к прохождению аттестационных испытаний;
- Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- Механизм использования дидактического и наглядного материала;
- общие вопросы организации работы с родителями
- Использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментах;
- Прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

№	Содержание работы	Методы проведения	Сроки
1	Выявление знаний и затруднений у молодого педагога в процессе воспитательно-образовательной деятельности в начале года. Оказание помощи в организации работы с документацией - - изучение примерной основной образовательной программы дошкольного образования От рождения до школы под редакцией Н. Е. Вераксы, Т. С. Комаровой, М. А. Васильевой.	Анкетирование Консультации и ответы на интересующие вопросы.	Сентябрь

	- знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. - изучение целей и задач годового плана. - структура перспективно-календарного планирования. - структура комплексно-тематического планирования.		
2	Изучение методики проведения НОД по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение молодым специалистом НОД у наставника (1-2 раза в неделю). Посещение наставником НОД молодого специалиста (1-2 раза в неделю).	Октябрь
3	Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей. Родительское собрание. Мониторинг детского развития.	Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей. Помощь в организации и проведении собрания. Подбор диагностического материала.	Ноябрь
4	Выбор темы самообразования, составление плана; общие вопросы ведения портфолио	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Декабрь
5	Виды и организация режимных моментов в детском саду. Использование современных здоровьесберегающих технологий.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником. Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста.	Январь
6	Составление конспектов и проведение НОД по всем образовательным	Посещение наставником НОД и режимных моментов молодого педагога.	Февраль

	областям молодым специалистом		
7	Использование в работе проектов. Использование в работе ИКТ.	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Анализ перспективного плана проектной деятельности. Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями.	Март
8	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Апрель
9	Методика проведения детских праздников	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май
10	Создание развивающей среды	Анализ развивающей среды с требованием ФОП. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	В течение года
11	Методика проведения детских праздников	Помощь в подготовке и организации праздников. Наблюдение за наставником в роли ведущей и персонажа.	В течение года
12	Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения - - в работе с родителями; - в работе с детьми; - в работе с коллегами.	Консультации, беседы, ответы на вопросы.	В течение года
13	Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	По мере необходимости

--	--	--	--

Заключение.

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на _____ учебный год

Наставляемый: _____
(Ф.И.О. начинающего педагога)

Возрастная группа (в которой работает наставляемый): _____

Наставник: _____

Форма наставничества:
(Ф.И.О. наставника, должность)

Цель: _____

Задачи: _____

Сроки реализации программы: _____

№	Запланированные мероприятия	Сроки	Отметка о выполнении

ПОКАЗАТЕЛИ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

- Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
- Культура ведения документации.
- Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
- Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
- Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
- Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
- Использование инновационных форм, методов образования.
- Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
- Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
- Участие в инновационной работе. Осуществление самообразования.
- Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей. Дисциплинированность и ответственность.
- Достижения воспитанников.

АНКЕТА (ВВОДНАЯ) ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?

- *В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?*

в календарно-тематическом планировании:

- в составлении рабочей программы;
- в составлении перспективного планирования;
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой)

- в проведении занятий;
- 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)

- *Что представляет для вас наибольшую трудность?*

- целесообразно организовать рабочее пространство - формулировать цели, задачи;
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятий;
- мотивировать деятельность воспитанников;
- формулировать вопросы проблемного характера;
- создавать проблемно-поисковые ситуации;
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
- активизировать деятельность воспитанников в ходе занятий;
- организовывать сотрудничество между воспитанниками;
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников;

- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении;
- развивать способности воспитанников;
- другое (допишите)

• *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 начинающего воспитателя;
 - другое
- (допишите)_

• *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 НАСТАВНИКА ДЛЯ АНАЛИЗА ПРОМЕЖУТОЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ

Уважаемый наставляемый!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых педагогических работников в нашем Учреждении.

К Вам прикреплен наставляемый. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

№ п/п	Вопросы:	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1	Достаточно ли было времени, проведенного Вами наставляемым, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2	Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый?	
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, наставляемый готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого?	
7	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставляемого 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 наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы	
	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 в Учреждении: _____

АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО В ЦЕЛЯХ АНАЛИЗА ПРОМЕЖУТОЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ

Уважаемый воспитатель!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашем Учреждении адаптацию новых педагогических 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.

- 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

- 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

- 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

- Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое

- 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

- Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?
- Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?
- Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период

ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ КАРТА ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ И ПРАКТИЧЕСКИХ УМЕНИЙ НАСТАВЛЯЕМОГО

Наставляемый

(Ф.И.О.): _____ На

4 – превосходит требования (теоретические знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике);

- 3 – соответствует требованиям (теоретические знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение практическими навыками достаточно уверенное);
- 2 – частично соответствует (теоретические знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике);
- 1 – не проявляется не соответствует требованиям (теоретические знания и практические навыки отсутствуют).

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню знаний и умений. Запишите вывод в конце карты.

№ п/п	Прогностические знания и умения	Оценки			
		1	2	3	4
1	Осознает цель своей профессиональной деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО Учреждения				
2	Проектирует и планирует развитие личных качеств ребенка по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО Учреждения				
3	Отбирает наиболее важные материал и содержание по освоению воспитанниками каждой образовательной области ООП ДО Учреждения				
4	Отбирает дидактический материал и организывает РППС по интересам и возрасту воспитанников				
5	Планирует деятельность воспитанников, не нарушая свободу выбора ребенка				
Организаторские знания и умения					
1	Организовывает собственную деятельность по выполнению годового плана				
2	Находит себе помощников среди коллег и направляет их усилия				
3	Развивает познавательную и деятельностьную активность и способности воспитанников в процессе освоения содержания ООП ДО Учреждения				
4	Способен формировать коллектив воспитанников и организовывать его деятельность, мотивировать воспитанников общаться и взаимодействовать с педагогом и сверстниками				

5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей обучения и воспитания, которые прописаны в ООП ДО Учреждения				
6	Способен сочетать требования к воспитанникам и родителям с глубоким уважением к ним				
Аналитические знания и умения					

1	Анализирует свою работу и соотносит результаты с поставленными целями по ООП ДО Учреждения				
2	Способен комплексно анализировать деятельность воспитанников				
3	Способен оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе				
4	Способен перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами				

Вывод:

(Ф.И.О. наставляемого) обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на