

Утверждено
на Педагогическом совете
Протокол №1 от 31.08.22г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
д/с №72 «Берегиня»

Э.Н.Антонелене
Приказ №396 от 31.08.22г

ПРОГРАММА
наставничества для работы с молодыми педагогами
(вновь принятыми педагогами) на 2022/23 учебный год
МБДОУ д/с №72 «Берегиня» г. Ставрополя

Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательной организации разрабатывается на 1 год, при необходимости может быть продлена.

Программа создана для конкретной пары наставника и наставляемого и разработана совместно наставником и наставляемым, под контролем куратора.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником могут вносить изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Цель: непрерывный профессиональный рост и самоопределение, личностное и социальное развитие педагогического работника, самореализация и закрепления начинающего специалиста в педагогической профессии.

Задачи:

- обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагога;
- стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности.

Этапы реализации программы

Этапы реализации программы:

1 этап – адаптационный (диагностический).

Выявление профессиональных затруднений педагога, разработка основных направлений работы с педагогом.

2 этап – основной (проектировочный).

Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемого, оказание методической помощи.

3 этап - контрольно-оценочный.

Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:

Постановка практических задач, проектирование, консультирование, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы.

Ожидаемые результаты:

Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для начинающего педагога

- вновь прибывший педагог быстрее адаптируется в ДОО;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

- Постановка цели, задач;
- Составление программы;
- Подбор средств реализации программы;
- Определение способов реализации программы;
- Контроль и коррекция.

Условия эффективного наставничества.

Учитывая многолетний педагогический опыт, педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

- Взаимной заинтересованности сторон;
- Административного контроля за процессом наставничества;
- Подведением промежуточных результатов сотрудничества.

Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с начинающим специалистом.

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании начинающего специалиста.

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

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

Портрет наставляемого педагога.

Педагог обладает:

- стремлением взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- аналитическими умениями, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умением применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
- умением планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы;
- умением анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- прогностическими умениями, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- умением анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- умением использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с детьми и др.

Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности начинающего воспитателя по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с начинающим специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- изучать деловые и нравственные качества начинающего специалиста, его отношение к организации детской деятельности, коллективу ДООУ, детям и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового чтения;
- знакомить начинающего специалиста с помещениями и пространственно-предметной развивающей средой детского сада;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);
- оказывать необходимую помощь; контролировать и оценивать самостоятельное проведение начинающим специалистом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;
- разрабатывать совместно с начинающим специалистом план самообразования;
- оказывать начинающему специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности,
- личным примером развивать положительные качества начинающего

специалиста, корректировать его поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью начинающего специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- периодически докладывать руководителю о процессе адаптации начинающего специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации начинающего специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе начинающего специалиста.

Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

- Защищать профессиональную честь и достоинство.

- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

- Проходить обучение с использованием федеральных программ, программ Школы наставничества.

- Получать психологическое сопровождение.

- Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах

- наставничества.

Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, Устава МБДОУ, определяющих права и обязанности.

- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

- Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

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

Методы и формы наставничества:

В наставничестве используется консультирование, при этом консультация позиционируется как:

- обсуждение с педагогом наставником какого-либо важного практического вопроса;

- совет профессионала по решению конкретной образовательной задачи;

- непосредственная помощь в восполнении дефицита знаний или умений;

При этом консультант выступает в роли - ментора (наставника), демонстрирующего способ решения профессиональной задачи и др.

Наставничество носит - индивидуальный характер – закрепление за наставником одного наставляемого.

В практике наставничества заложены **пять основных техник** его реализации.

- «сопровождение» – наставник обязан предоставлять наставляемому необходимую и своевременную помощь, в том числе посредством участия в развитии профессиональных умений и компетенций в процессе обучения;

- «посев» – наставник содействует формированию у наставляемого знаний и умений, которые в данный момент для него не актуальны, но приобретут ценность в недалекой перспективе, когда новая ситуация этого потребует;

- «катализация» – наставляемый погружается в среду изменений в системе образования и/или образовательном процессе, что дает импульс расширению его личностного и психолого-педагогического кругозора, трансформации профессиональных и личностных ценностей;

- «показ» – наставник на своем собственном примере демонстрирует технологии, методики, приемы обучения и воспитания как способы решения образовательных задач, которые должен решать наставляемый.

- «сбор урожая» – наставник концентрирует свое внимание и деятельность на получении обратной связи с наставляемым с целью анализа и осмысления достигнутых результатов и определения дальнейших перспектив.

Исходя из модели взаимодействия, разработан индивидуальный план профессионального становления педагога на срок реализации программы.

Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом-наставником и педагогом не реже 1 раза в месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления начинающего педагога могут вноситься изменения и дополнения.

В своём профессиональном становлении начинающий педагог проходит несколько ступеней.

1 степень – (стажировочный) - самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытывающие в работе, заставляют заниматься самообразованием.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Адаптационная работа включает в себя:

- Беседа заведующего ДОУ при приеме на работу начинающего воспитателя, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определение рабочего места.

- Изучение нормативно – правовой базы. Ведение документации.

- Знакомство с детским садом, представление начинающего педагога коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению начинающего специалиста.).

- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).

- Начинаящий педагог несколько дней под руководством заместителя заведующего либо старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т.е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии куратора.

- По возможности начинающий педагог направляется на ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т.д.

- Дидактическая подготовка к проведению педагогических мероприятий и совместной деятельности детей.

- Начинаящий педагог испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

- Закрепление педагога – наставника за начинающим специалистом.

- Составление совместного плана начинающего специалиста и наставника.

- Взаимодействие начинающего педагога с педагогами ДООУ и других детских садов.

2 степень – (развивающий) - процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т.д. На этом этапе куратор предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу педагогических мероприятий на уровне детского сада.

3 степень – (становления) - складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

В рамках диагностического этапа реализации персонализированной программы наставничества определяются ресурсы и дефициты наставляемого.

План деятельности по введению специалиста в профессию педагога:

<i>№ n/n</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Деятельность наставника</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
1 год			
1.	Выявление профессиональных	Подбор, разработка диагностических материалов.	Индивидуальный план профессионального

	проблем и образовательных запросов молодого педагога	Осуществление диагностических процедур.	становления молодого педагога (далее – ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требования к дошкольному образованию и

			педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3.	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария Для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
45.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Диагностические карты.
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.

	групповом помещении.		
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
8.	Мониторинг профессионального Роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
2 год			
1.	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
2.	Моделирование культурно-	Изучение годового плана и Планирование отдельных	Проведение развлечения,

	досуговой деятельности воспитанников.	мероприятий.	праздника на основании разработанного сценария.
3.	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
6.	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.

10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
3 год			
1.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.
4.	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации.
5.	Реализация культурно-досуговой	Индивидуальное консультирование по	Наличие самостоятельно

	деятельности.	возникающим вопросам.	разработанных сценариев.
6.	Аттестация молодого педагога на соответствие занимаемой должности	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
7.	Диссеминация педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
9.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

ПАМЯТКА ДЛЯ НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ «ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ И ОБЩЕНИЯ ВОСПИТАТЕЛЯ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ»

Старайтесь:

- Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
- Растить профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.
- Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции. Не имея мира в собственной душе, нельзя дать его другим.
- Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором. Искать выход из конфликта, а не виноватых, находить ошибки и причины недоразумений в себе, а не в другом.
- Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным. Великодушие – одно из качеств доброты.
- Жить легко, просто и радостно. Учить детей – улыбаясь. Видеть во всем положительное. Радость по силе равна любви, а уныние и отрицание погубят все, за что бы вы ни брались.
- Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.
- Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты: в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.
- Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным. В увеличенное стекло смотреть на все доброе и в десять раз уменьшать явления несовершенства.

Помните:

- «Терпение – дар Неба». Обладающий терпением не унижится до раздражения.
- Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.
- Женская красота имеет свои истоки в душе. И великая миссия женщины – нести в мир любовь, красоту и гармонию.
- Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.
- Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.
- Когда ребенок с вами разговаривает, слушайте его внимательно.
- Будьте терпеливы!
- Не скупитесь на награду – похвалу.
- Будьте милосердны и доброжелательны.
- Уважайте взрослых и детей.
- Следите за одеждой детей.
- Не создавайте конфликтных ситуаций.
- Содержите в порядке рабочее место.
- Следите за своей внешностью и поведением.
- Будьте внимательны к себе, чтобы ваше усердие передалось детям.
- Не оставляйте ребенка одного.
- Помните, что ваше отношение к работе, людям, предметам – образы для игры детей.

Воспитывая детей, стремитесь:

- Любить ребенка таким, каков он есть.
- Уважать в каждом ребенке личность, воспитывая в нем чувства достоинства и ответственности за себя и свои поступки.
- Хвалить, поощрять, ободрять ребенка, создавая положительную эмоциональную атмосферу вокруг него.
- Верить в возможности каждого ребенка, в то доброе, что заложено в нем, в перспективы его развития, находить его сильные стороны.
- Раскрывать душу ребенка прежде, чем его ум.
- Поступать так, чтобы каждый ребенок почувствовал: возможности заложены в нем самом. «Ты все можешь» - главная формула образования.
- Учить ребенка трудолюбию, заботе о ближнем, уважению к другим людям. Воспитывать желание помочь.
- Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
- Сделать родителей ребенка своими союзниками в деле воспитания.
- Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим голосом.
- В разговоре с ребенком называть как можно больше предметов.
- Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.
- Будьте примером для детей во всем!

В детском саду запрещается:

- Кричать на детей.
- Наказывать детей.
- Выставлять поступки детей на всеобщее обозрение.
- Упрекать ребенка.
- Читать длинные нотации.
- Унижать ребенка.
- Приходить к детям с плохим настроением.
- Распространять доверенную вам конфиденциальную информацию (сведения о здоровье, психологическом состоянии, семейных обстоятельствах).

Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.

Диагностическая карта оценки навыков начинающего педагога

Наставляемый:

(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.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1.	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2.	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которое прописаны в ООП ДО			
3.	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4.	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5.	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
6.	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
7.	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
8.	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
9.	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
10.	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и			

	воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
11.	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшее			
Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним				
12.	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
13.	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их развития			
14.	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
15.	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____

Рекомендации:

Примерная форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

Наименование ОУ						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
Шкала оценок						
1	2	3	4			
не соответствует требованиям (знания и владение навыками 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)			
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии

Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок) _____

Итоговая оценка (с учетом корректировок координатора) _____

Координатор _____

« _____ » _____ 20 _____ г.

подпись Ф.И.О.

Наставник _____

« _____ » _____ 20 _____ г.

подпись Ф.И.О.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____

« _____ » _____

Анкета для начинающего педагога ДОУ

1. Ф. И. О.

2. Дата рождения

3. Сведения об образовании (название учреждения, год окончания, специальность, квалификация)

4. Семейное положение

5. Какой стаж Вашей педагогической деятельности?

- Только начал свою профессиональную деятельность;
- От 1 до 2 лет;
- От 2 до 3 лет;
- От 3 до 5 лет;

6. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?

7. Что в профессии воспитателя вы считаете самым главным?

8. Какими личностными качества, по- вашему мнению, должен обладать воспитатель?

9. Какие чувства Вы испытывали в период адаптации (в первое время работы в ДОУ)?

10. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

11. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

- Да, изменилось в лучшую сторону;
- Да, изменилось в худшую сторону;

- Нет, осталось прежним;
- Затрудняюсь ответить;
- Другое

11. С какими трудностями Вы столкнулись в работе?

13. В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

- Тревожность, неуверенность в своих силах;
- Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность;
- Пессимизм, чувство собственной неполноценности;
- Повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
- Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;
- Страх в общении с администрацией дошкольного заведения, родителями дошкольников;
- Другое

14. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

15. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

16. Что является источником повышения вашего профессионального уровня?

- Изучение методической литературы, учебных пособий;
- Изучение научно-педагогических журналов;
- Изучение научных статей в сети Интернет;
- Изучение электронных учебников и книг;
- Другое

17. Чего Вы хотели бы достичь на педагогическом поприще?

18. Какие факторы влияют на Ваше отношение к работе?

- Признание Вашей работы;
- Уважение со стороны коллектива;
- Хорошая заработная плата;
- Хорошие условия работы;
- Возможность самосовершенствоваться;
- Стабильность, надежность организации;
- Творческая деятельность;

- Высокое разнообразие деятельности;
 - Возможность работать с детьми;
 - Другое
19. Что Вас привлекает в работе коллектива:
- новизна деятельности;
 - условия работы;
 - возможность экспериментирования;
 - пример и влияние коллег и руководителя;
 - организация труда;
 - доверие;
 - возможность профессионального роста.

20. Что Вам хотелось бы изменить?

21. Есть ли у Вас какие-либо идеи, предложения, которые хотели бы реализовать в детском саду?

22. Есть ли любимая педагогическая тема, над которой хотели бы работать и со временем представить как опыт?

23. Что Вам больше нравится: думать, сочинять, играть, петь, рисовать, заниматься спортом, музыкой, читать художественную литературу, драматизация или что-нибудь другое?

24. Чем бы Вы хотели увлечь детей?

25. Чем на Ваш взгляд вы могли бы быть полезны детям?

26. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?

Анкета для начинающего педагога

Уважаемый педагог! Для определения плана работы группы наставников ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы:

№ п/п	Вопросы	Ответы
1	2	3
1	С какими законодательными актами, нормативными документами, регламентирующими вопросы образования, Вы хотели бы познакомиться?	
2	Какую(ие) образовательную(ые) программу(ы) дошкольного образования Вы хотели бы изучить более подробно?	
3	Какие трудности Вы испытываете при составлении плана (перспективного, календарного), занятия, какого-либо мероприятия и др.?	
4	С какими сложностями Вы сталкиваетесь в образовательном процессе (укажите направления воспитательно-образовательной деятельности, вызывающие у Вас наибольшие затруднения)?	
5	Какие проблемы возникают у вас при установлении контакта с ребенком, общении с группой воспитанников, разрешении детских конфликтов?	
6	Какими педагогическими методами и приемами, способами воспитания Вы хотели бы овладеть?	
	Какие трудности в использовании здоровье сберегающих технологиях?	
	Какие трудности испытываете в оказании дифференцированной, индивидуальной помощи детям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями	

7	Консультации каких специалистов (образования, медицины, психологии и др.) Вы хотели бы получить, по каким вопросам?	
8	Какие проблемы возникают у Вас в работе с семьями воспитанников?	
9	Какие затруднения вызывает у Вас создание предметно-развивающей среды?	

Приложение 6

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.

№	Вопросы	Оценка (1-5 баллов)
1.	1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2.	2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3.	3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4.	4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5.	5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6.	6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7.	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. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов: - самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте - в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; - личные консультации в заранее определенное время - личные консультации по мере возникновения необходимости; - поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:
