

Утверждена
приказом заведующего
МБДОУ № 51 г. Невинномысска
приказ № 189/1 от 10.10.2022 г.



**Программа наставничества
«педагог - педагог»
для работы с молодыми педагогами.**

г. Невинномысск
2022

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| Паспорт программы | 3 |
| 1. Пояснительная записка | 5 |
| 2. Цели и задачи наставничества | 6 |
| 3. Планируемые результаты | 7 |
| 4. Содержание программы | 7 |
| 4.1 Система работы с молодыми специалистами | 9 |
| 4.2 Этапы реализации Программы | 9 |
| 4.3 Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом | 10 |
| 4.4 Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом | 10 |
| Приложения. | |
| Приложение 1. Тест для изучения затруднений начинающего педагога ДООУ «Познай себя» | 14 |
| Приложение 2. Анкета по выявлению уровня адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности | 16 |
| Приложение 3. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога | 18 |
| Приложение 4. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога | 19 |
| Приложение 5. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы | 21 |
| Приложение 6. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога | 23 |
| Приложение 7. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год | 25 |

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

| | |
|-------------------------------|---|
| Наименование программы | Программа наставничества для работы с молодыми педагогами МБДОУ № 51 г. Невинномысска |
| Авторы | Букина Н.С., заведующий Миронова Е.С., старший воспитатель |
| Организация исполнитель | МБДОУ № 51 г. Невинномысска |
| Адрес организации исполнителя | 357112, Российская Федерация, Ставропольский край, город Невинномысск, ул.Баумана, д.2 А |
| Целевая аудитория | Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет. |
| Срок реализации | 3 года |
| Этапы реализации | 1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический |
| Цель программы | Оказание помощи молодым педагогам в повышении уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей |
| Задачи программы | 1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально – педагогической адаптации. 2. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс. 3. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога. 4. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании. |
| Краткое содержание программы | В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию работы наставник-педагог. Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ДОУ. Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами. |
| Актуальность программы | В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. |

| | |
|----------------------------------|--|
| Новизна программы | Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д. |
| Основные направления | <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации и воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества. |
| Условия эффективности | <ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией. |
| Планируемые результаты программы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении. 2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы. 3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии. 4. Совершенствование приемов, методов работы. 5. Исползованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий. 6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства. |

Пояснительная записка

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

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

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

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

Программа наставничества нацелена на работу с молодым 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 ФГОС ДО, 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.

2. Цели и задачи

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

Задачи:

1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации.
2. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс.
3. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.

Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

Основные направления:

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

3. Планируемые результаты:

для молодого специалиста:

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 молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

для наставника:

Эффективный способ самореализации.

Повышение квалификации.

Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для ДОУ:

Успешная адаптация молодых специалистов.

Повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

4. Содержание программы

4.1 Система работы с молодыми специалистами

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

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

| Субъекты взаимодействия | Содержание взаимодействия |
|--|---|
| Старший воспитатель (куратор) - наставник - молодой педагог | 1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Ознакомление с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой. |
| Молодой педагог – воспитанники - родители (законные представители) | 1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей) |
| Молодой педагог – коллеги | 1. Оказание поддержки со стороны коллег. |

4.2 Этапы реализации программы.

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа: педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;

- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста; ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы: опрос; собеседование; анкетирование; наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

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

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план-программа 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. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Аналитический

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

4.3 Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

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 молодого специалиста.

2. Контроль за деятельностью молодого 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.

4.4 Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

| № п/п | Мероприятие | Деятельность наставника | Ожидаемый результат |
|--------------|---|---|---|
| 1 год | | | |
| 1. | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога | Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур. | Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога |
| 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 требованиях 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. |
| 4 | 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. | Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты. |

| | | | |
|--------------|--|--|---|
| 5 | Организация развивающей предметно пространственной среды (РППС) в групповом помещении. | Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями | РППС, соответствующая ФГОС ДО. |
| 6 | 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. |
| 7 | Мониторинг профессионального роста молодого педагога. | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга. | Коррекция ИП. |
| 8 | Определение технического задания | Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год) | 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-досуговой деятельности воспитанников. | Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий | Проведение развлечения, 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 по | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика |

| | | | |
|--------------|---|---|---|
| | | проектированию ООД с использованием конкретных технологий. | 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. |
| 9 | Определение технического задания | Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год) | 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 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 деятельности | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам | Наличие самостоятельно разработанных сценариев |
| 6 | Аттестация молодого педагога на соответствие занимаемой должности | Консультирование по оформлению документов. | Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию. |
| 7 | Мониторинг профессионального роста молодого педагога. | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга | |
| 8 | Итоги реализации программы. | Подготовка отчета наставника и молодого педагога. | |

Тест для изучения затруднений начинающего педагога

ДОУ «Познай себя»

1. Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, которые необходимо учитывать при организации воспитательно-образовательной работы в условиях дошкольной образовательной организации:
 - а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
 - б) есть пробелы в знаниях;
 - в) знаю.
2. Владение методами педагогической диагностики:
 - а) не владею;
 - б) владею частично;
 - в) владею свободно.
3. Умение планировать воспитательно-образовательную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:
 - а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
4. Умение выбрать форму организации непрерывной образовательной деятельности с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:
 - а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
5. Обеспечение практической направленности воспитательнообразовательного процесса (применение полученных знаний и умений):
 - а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
6. Знание и применение различных методов, технологий обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста:
 - а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
 - б) есть пробелы в знаниях;
 - в) знаю и свободно применяю.
7. Использование здоровьесберегающих технологий:
 - а) не владею;
 - б) владею частично;
 - в) владею свободно.
8. Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения:
 - а) испытываю большие затруднения;

- б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
9. Оказание дифференцированной помощи детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
10. Умение планировать индивидуальную работу с детьми:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
11. Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
12. Умение анализировать результаты, полученные в процессе непрерывной образовательной деятельности с детьми:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
13. Умение активно взаимодействовать с коллегами:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
14. Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.

Анкета по выявлению уровня адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности.

1. С каким настроением вы идете на работу чаще всего? Почему?
хорошим, потому что _____;
доброжелательным, потому что _____;
удовлетворительным, потому что _____;
плохим, потому что _____;
безразличным, потому что _____.
2. Комфортно ли вы чувствуете себя на рабочем месте?

2. Какие условия созданы в дошкольном образовательном учреждении, для того чтобы вы чувствовали себя на работе комфортно?
выделена рабочая зона;
оказывается своевременное методическое информирование;
удобное время работы методического кабинета;
оказание помощи со стороны опытных педагогов;
гибкий режим работы;
четкое определение круга полномочий, должностных обязанностей;
доброжелательная атмосфера в коллективе;
другое _____
3. С какими трудностями вы встретились в первый год своей работы?

4. Как складываются ваши отношения с коллективом?
 - коллеги приняли доброжелательно;
 - оказывают моральную поддержку;
 - удалось найти общий язык с коллективом;
 - коллеги оказывают практическую помощь;
 - приглашают на просмотры занятий;
 - помогают решать педагогические задачи;
 - рекомендуют методы и приемы работы с детьми;
 - коллеги с первого дня не обращают внимания;
 - открыто демонстрируют нежелание помогать;
 - нет взаимопонимания с коллегами;
 - свободно делюсь опытом работы с коллегами;
 - коллеги обращаются за практическими советами;
 - я не нуждаюсь в помощи коллег.
5. Как складывается ваше общение с воспитанниками?
 - дети настроены положительно;
 - не воспринимают всерьез;
 - с трудом получается настроить их на общение;
 - не испытываю трудностей в общении и работе с детьми.

6. Как складывается ваше общение с родителями воспитанников?
- испытываю трудности в общении с родителями воспитанников;
 - не испытываю трудностей в общении с родителями воспитанников.
7. В каком направлении профессиональной деятельности вы испытываете затруднения?
- в изучении возможностей, потребностей, интересов субъектов образовательного процесса;
 - проектировании и организации условий для развития детей и повышения информированности родителей о деятельности группы;
 - организации образовательного пространства для детей и родителей;
 - организации процесса самообразования;
 - другое _____
8. На ваш взгляд, вы готовы к профессиональной деятельности? Почему?
-
9. Оцените уровень вашей подготовки к профессиональной деятельности по 5-балльной системе: _____

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

профессионального становления молодого педагога

_____ года работы (*первого; второго; третьего*) в должности
«воспитатель» на _____ учебный год.

Ф.И.О. молодого специалиста _____

Должность _____

Отчетный период _____

| № п/п | Мероприятия | Сроки исполнения | Оценка выполнения (дата, подпись наставника) |
|-------|---|------------------|--|
| 1. | Составление и утверждение индивидуального плана наставничества | | |
| 2. | Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности | | |
| 5. | Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста | | |
| 6. | Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества | | |
| 7. | Получение консультативной помощи в работе | | |
| 8. | Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи | | |
| 9. | Подготовка к аттестации молодого специалиста | | |
| 10. | Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения | | |
| 11. | Проверка выполнения индивидуального плана наставничества | | |

Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов.

| | |
|-------------------------------|---|
| Цель | Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма |
| Задачи: | <ol style="list-style-type: none"> 1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога. |
| Виды комплексной оценки | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками). 2. Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности). |
| Компоненты комплексной оценки | <ul style="list-style-type: none"> ▪ нормативно-ориентированный; ▪ содержательно-целевой; ▪ организационно-технологический; ▪ мотивационно-личностный; ▪ контрольно-диагностический; ▪ коррекционно-аналитический |
| Критерии | <ul style="list-style-type: none"> ▪ реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; ▪ соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; ▪ создание образовательной среды; ▪ деловые и личные качества молодого педагога |
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ мотивация к педагогической деятельности; ▪ результативность образовательного процесса; ▪ коррекция педагогической деятельности |
| Методы | <ul style="list-style-type: none"> ▪ изучение документов; ▪ анализ; ▪ самооценка, самоанализ; ▪ мониторинг; ▪ тестирование; ▪ анкетирование; ▪ беседа; ▪ наблюдение; ▪ контроль. |
| Уровни профессионализма | <ul style="list-style-type: none"> ▪ репродуктивный (технологический); ▪ конструктивный (эвристический); ▪ исследовательский (креативный) |

| | |
|------------|---|
| Результаты | Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога. Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса |
|------------|---|

**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 | | 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 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: _____

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой педагог: _____

(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.

| № п/п | 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, которые 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 | | | | |
| 1 | Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана | | | |
| 2 | Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия | | | |
| 3 | Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО | | | |
| 4 | Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками | | | |

| | | | | |
|-----------------------------|--|--|--|--|
| 5 | Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО | | | |
| 6 | Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества | | | |
| 7 | Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним | | | |
| Аналитические навыки | | | | |
| 1 | Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО | | | |
| 2 | Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков | | | |
| 3 | Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе | | | |
| 4 | Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами | | | |

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя.

Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на уровне.

Рекомендации:

В дальнейшем необходимо продолжать _____

**Форма отчета о проделанной работе
по организации наставничества
за _____ учебный год**

Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества: с «__» _____ 20__ г.
по «__» _____ 20__ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

| Показатель | Краткая характеристика достигнутых показателей |
|--|--|
| Знания по профилю работы | |
| Навыки по профилю работы | |
| Объем выполняемых трудовых обязанностей | |
| Результаты работы | |
| Отношение к работе | |
| Работоспособность | |
| Инициативность | |
| Дисциплинированность | |
| Взаимоотношение с коллегами | |
| Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности | |

Рекомендации: _____

Наставник _____
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

«__» _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: _____
(подпись молодого специалиста)