

Согласовано:
Педагогическим советом
протокол № 2

«30» августа 2024 г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ ЦРР - д/с № 47
«Искорка»
_____ О.В. Лось
«02» сентября 2024 г.

**Программа наставничества
«воспитатель – воспитатель»
на 2024/2025 учебный год**

Содержание

| | |
|--|-----------|
| 1 Паспорт программы | 3 |
| 2. Пояснительная записка | 4 |
| 3. Содержание программы | 5 |
| 3.1 Система работы с молодыми педагогами | 5 |
| 3.2 Этапы реализации программы | 7 |
| 3.3 Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом | 13 |
| 3.4 Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом | 14 |
| Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога | 14 |
| Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога | 19 |
| Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы | 20 |
| Приложение 4. Анкеты для молодого педагога | 21 |
| Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога | 25 |
| Приложение 6. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества | 27 |
| Вывод | 28 |

Паспорт программы

| | |
|--------------------------------|---|
| Название программы | Программа наставничества для работы с молодыми педагогами МБДОУ ЦРР - д/с №47 «Искорка» г. Ставрополя |
| Составитель | Иванова И. В, зам зав по УВР |
| Организация исполнитель | МБДОУ ЦРР - д/с №47 «Искорка» г. Ставрополя |
| Целевая аудитория | Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет. |
| Срок реализации | 1 года (сентябрь 2024г. – август 2025г.) |
| Этапы реализации | этап – диагностический (август 2024г.) этап – практический (сентябрь 2024г. – июнь 2025г.) этап – контрольно-оценочный (июнь - август 2025.) |
| Цель | Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей (законных представителей). |
| Задачи | <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. |
| 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. <p>Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.</p> |
| Условия эффективности | 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. |

| | |
|-----------------------------|---|
| | <p>2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.</p> <p>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.</p> <p>4. Анализ результатов работы.</p> <p>5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</p> |
| Ожидаемые результаты | <p>1 Ориентация педагогов на ценности саморазвития.</p> <p>2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).</p> <p>3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.</p> <p>4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</p> |

2. Пояснительная записка

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

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

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

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.

Срок реализации программы: 1 год.

3.Содержание программы

3.1. 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 |
|---|---|
| наставник - молодой педагог | <ol style="list-style-type: none"> 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. |

ЦЕЛЬ:

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

Условия эффективности работы:

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 (педагогическая диагностика)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

3.2 Этапы реализации программы.

Деятельность наставника:

1-й этап – диагностический. 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 (практический). 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.

3.3. Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

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

Ожидаемые 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 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: «воспитатель-воспитатель».

| Сведения | о молодом специалисте | о педагоге - наставнике |
|---------------------------------|--|--|
| Фамилия, имя, отчество | *** | *** |
| Образование | высшее | высшее |
| Какое учебное заведение окончил | Ставропольский педагогический государственный институт. 2024 г. | Ставропольский государственный педагогический университете, присуждена квалификация преподаватель дошкольной педагогики и психологии 1999 год |
| Педагогический стаж | молодой специалист – | 21 год |
| Место работы | МБДОУ ЦРР - д/с №47 «Искорка» города Ставрополя | МБДОУ ЦРР - д/с №47 «Искорка» города Ставрополя |
| Должность | воспитатель | воспитатель |
| Предмет | Дошкольное образование | Специальность «Дошкольная педагогика и психология» |

| | | |
|---------------------------------|--|--|
| Учебная нагрузка | 36,0ч. | 36,0ч. |
| Группа | Вторая младшая группа общеобразовательной направленности | Вторая младшая группа общеобразовательной направленности |
| Квалификационная категория | без категории | Высшая квалификационная категория |
| Сведения | о молодом специалисте | о педагоге - наставнике |
| Фамилия, имя, отчество | *** | *** |
| Образование | бакалавр | среднее |
| Какое учебное заведение окончил | ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет» 2024 г. | Мурманское Педагогическое училище 2018 г. |
| Педагогический стаж | молодой специалист – | 6 лет |
| Место работы | МБДОУ ЦРР - д/с №47 «Искорка» Ставрополя | МБДОУ ЦРР - д/с №47 «Искорка» города Ставрополя |
| Должность | воспитатель | воспитатель |
| Предмет | Дошкольное воспитание | По специальности дошкольное воспитание |
| Учебная нагрузка | 36,0ч. | 36,0ч. |
| Группа | Ранний возраст | Ранний возраст |
| Квалификационная категория | без категории | Первая категория |

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

| <i>Субъекты взаимодействия</i> | <i>Содержание взаимодействия</i> |
|---|---|
| Воспитатель наставник – молодой педагог | <ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой. |
| Молодой педагог – воспитанники – | <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных |

| | |
|-----------------------------------|--|
| родители (законные представители) | представителей). |
| Молодой 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 – диагностический. 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 (практический). 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. 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:

| <i>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i> | <i>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i> | <i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i> |
|--|---|--|
| Содержание и цели работы | | |
| Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы. | Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями. | Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей. |
| Формы работы | | |
| Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения | | Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы |

| | |
|-------------------------------------|--|
| Коллективные просмотры педпроцессов | |
| Анализ педагогических ситуаций | |

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 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. 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.

3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.

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

| <i>Формы работы с молодыми педагогами</i> | | |
|---|--|---|
| <i>Организации - партнеры</i> | <i>Уровень образовательной организации</i> | <i>Министерство образования и науки Самарской области</i> |
| 1. Курсы повышения квалификации. 2. Городской методический центр 3. Семинары, конференции, Фестивали. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах. | 1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. | 1. Аттестация |
| | 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра. 12. Круглый стол. 13. Конкурс профессионального мастерства. | |

3.4 Примерный план работы педагога-наставника на 2024-2025 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым специалистом

Цель: Создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

Задачи:

- *создать условия для адаптации молодого воспитателя в коллективе;*
- *создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;*
- *обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;*
- *способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.*

Ожидаемые результаты:

- *Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;*
- *Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;*
- *Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;*
- *Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;*
- *Использование в работе инновационных педагогических технологий.*

| <i>Планирование и организация работы</i> | <i>Работа с документацией</i> | <i>Контроль за деятельностью ю молодого специалиста</i> | <i>Формы и методы работы с молодым специалистом</i> | <i>Форма отчетности и молодого специалиста</i> |
|--|-------------------------------|---|---|--|
| <i>август</i> | | | | |

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| <p>Диагностика проблем педагога</p> <p>Организационные вопросы.</p> <p>Изучение программ, пособий.</p> <p>Составление рабочей программы и календарно-тематического планирования.</p> <p>Групповая документация.</p> | <p>Изучение нормативно – правовой базы ДОО (рабочая программа, рабочая программа воспитания, учебный план, план работы ДОО на 2024-2025 уч. год).</p> | <p>Оформление групповой документации.</p> <p>Оформление календарно-тематического планирования.</p> <p>Проверка выполнения программы.</p> | <p>Анкетирование: Профессиональные затруднения.</p> <p>Степень комфортности нахождения в коллективе.</p> <p>Практическое занятие. «Ведение групповой документации».</p> | <p>Оформление групповой документации.</p> <p>Составление календарно-тематического планирования</p> |
| <p>Собеседование.</p> | <p>Изучение документации по организации образовательной деятельности. (Календарно-тематический план (ежедневный), перспективный план).</p> | | <p>Оформление рабочей программы.</p> | |
| сентябрь | | | | |
| <p>Организация оценки индивидуального развития детей.</p> | <p>Изучение документации по организации образовательной деятельности. (артериальные таблицы мониторинга детей).</p> | <p>Создание диагностических (проблемных) ситуаций.</p> | <p>Помощь молодому педагогу в проведении диагностического обследования детей</p> <p>Мониторинг детского развития.</p> | <p>Карта развития , мониторинг детей</p> |
| октябрь | | | | |

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| Профессиональный рост педагога. | Изучение правовых документов : Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. Должностная инструкция воспитателя . | Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования. Курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы. | Консультация по самообразованию. Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми | Составлен план по самообразованию. Запись на курсы повышения квалификации |
| ноябрь | | | | |
| Виды и организация режимных моментов в ДОО. | Изучение документации по организации образовательной деятельности. (табель посещаемости, утренний фильтр). | Посещение наставником режимных моментов в утренний отрезок времени. Организация утреннего приема детей (общение с детьми и родителями, индивидуальная работа и игровая деятельность) Ответы на вопросы молодого педагога. | Мастер – класс «Виды и организация режимных моментов в ДОО». Просмотр молодым педагогом режимных моментов. Показ режимных моментов в игровой форме. Проверить ведение | Методические рекомендации по организации и проведению режимных моментов. |
| | | | документации в группе. | |
| декабрь | | | | |
| Составление сетки организации образовательной деятельности. | Изучение правовых документов : Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. | Посещение образовательной деятельности молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. | Взаимопосещение образовательной деятельности. Консультация «Организация образовательной деятельности». | Самоанализ образовательной деятельности |
| январь | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников. | Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ. Документация по организации образовательной деятельности. (план работы с родителями, протоколы родительских собраний) . | Организация совместных занятий, досугов с родителями «Новогодние каникулы». | Помощь молодому педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания. Родительская гостиная: «Чем и как занять ребенка дома». Взаимопосещение родительского собрания. | Ведение документации |
| февраль | | | | |
| Организация проектно-исследовательской деятельности воспитанников. | Изучение технологии исследовательской деятельности Савенкова А.И. | Просмотр наставникопытной экспериментальной деятельности во второй половине дня. Давать детям возможность проводить эксперименты самостоятельно. Обобщать полученные действия путем результата. | Беседа. Проектная деятельность в ДОО как средство взаимодействия педагогов ДОО, детей и родителей. | Самоанализ , устранение замечаний по факту просмотра |
| март | | | | |
| Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ технологий. | Изучение технологии и социализации детей дошкольного возраста» Гришаева Н.П. | Анализ электронного портфолио наставника. Ознакомление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио. | Мастер-класс. Показ наставником мероприятия «Утренний круг». Проверить ведение документации в группе. | Заполнение документации |
| апрель | | | | |
| Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе. | Изучение санитарные правила СП 2.4.3648-20 | Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, | Консультация по организации предметно-развивающей среды в группе. | Создание в группе РППС |

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| | <u>"Санитарно-</u> | смена | | |
| | <u>эпидемиологи</u> <u>че</u> <u>ские</u> <u>требования</u> <u>к</u> <u>организациям</u> <u>воспитания</u> <u>и</u> <u>обучения,</u> <u>отдыха</u> <u>и</u> <u>оздоровлени</u> <u>я детей и</u> <u>молодежи"</u> | материала). Организация самостоятельной деятельности детей. | | |
| <i>май</i> | | | | |
| Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанникам и. Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год. | Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическими инструментарием, способами фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. Оформление и заполнение отчетной документации. | Помощь в проведении мониторинга. Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год. Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником. | Заполнение индивидуальных образовательных маршрутов. Помощь молодому педагогу в составлении плана работы на летний период. Советы по организации планирования и работы в летний период. | Отчет о результатах наставнической работы, собеседования по итогам за год. Самоанализ, устранение замечаний |

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

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

**Анкета для педагога наставника
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

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

| № п/п | | 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 _____

Анкеты для молодого педагога
Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса 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 организованной образовательной деятельности;
- в проведении педагогической диагностики;
- в проведении культурно-досуговых мероприятий;
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников;
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____;
- в общении с коллегами, администрацией;
- в общении с воспитанниками;
- в общении с родителями воспитанников;
- другое (допишите) _____.

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство - формулировать цели, задачи;
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД);
- мотивировать деятельность воспитанников;
- формулировать вопросы проблемного характера;
- создавать проблемно-поисковые ситуации;
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД;
- организовывать сотрудничество между воспитанниками - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников;
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении;
- развивать способности воспитанников;
- другое (допишите) _____.

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке

выбора):

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару - курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника - школе молодого педагога;
- другое

(допишите) _____.

б. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном; процессе - приемы активизации познавательной деятельности воспитанников;
- оценка достижений воспитанников, динамики развития;
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов - урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками - другое

(допишите) _____.

**Анкета для молодого педагога
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались; -

другое _____.

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю; -

другое _____.

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме

«Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов; -

другое _____.

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

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

- другое _____.

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;

- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;

- да, раз в месяц;

- нет; -

другое _____.

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период _____.

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале: 3 – высокий уровень развития навыка; 2 – средний уровень развития навыка; 1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

| № 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 Развивать __ навыки, в особенности навыки _____.

Приложение 6

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

_____ учебный год

| | | | | | | |
|--|--|---|--|-------------------|---------------------|---------------------|
| Наименование ОУ | | | | | | |
| Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника | | | | | | |
| Педагогический стаж работы наставника | | | | | | |
| Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество | | | | | | |
| Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом | | | | | | |
| 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 | Оценка руководителя |
| 1 | | | | | | |
| 2 | | | | | | |
| 3 | | | | | | |
| 4 | | | | | | |
| 5 | | | | | | |
| Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок) | | | | | | |
| Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя) | | | | | | |
| Руководитель _____ подпись _____ Ф.И.О. | | | | | | |
| « _____ » _____ 20 ____ г. | | | | | | |
| Наставник _____ подпись _____ Ф.И.О. | | | | | | |
| « _____ » _____ 20 ____ г. | | | | | | |
| Педагог с результатами наставничества ознакомлен | | | | | | |
| _____ | | | | | | |
| подпись _____ Ф.И.О. | | | | | | |
| « _____ » _____ 20 ____ г. | | | | | | |

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.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов»

С.А. Макаренко.