

ПРИНЯТО

на заседании педагогического
совета СП ДС «Тополёк»

Протокол №4
от 26 августа 2025 г.

ПРОВЕРЕНО

старшим воспитателем
26.08.2025г.

УТВЕРЖДАЮ

Приказом ГБОУ СОШ № 8
п.г.т. Алексеевка г.о.

Кинель от 26.08.2025 г.
№403-ОД

Программа

по организации наставничества с молодым педагогом

СП ДС «Тополёк» ГБОУ СОШ № 8

п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель

на 2025-2028 учебные года

Информационная часть

Вид: Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по Социально-коммуникативному развитию детей

Режим работы учреждения:

12 часов (с 7.00 до 19.00), пятидневная рабочая неделя.

Выходные: суббота, воскресенье

Автор и разработчик программы:

Занина Любовь Викторовна-воспитатель

Целевой раздел

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 понимают, 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 молодыми педагогами – воспитателями, имеющими 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.

Нормативные документы, регламентирующие рабочую программу:

Федеральный уровень:

1. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

2. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 №3273-р (ред. От 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»

Срок реализации программы: 3 года.

Цель: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

1. Оказать помощь работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков, в выполнении должностных обязанностей.

2. Воспитывать дисциплинированность, требовательность к себе и заинтересованность в результатах своего труда.

3. Формировать активную гражданскую и жизненную позицию.

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.

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.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

-консультирование (индивидуальное, групповое);

-активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение НОД, 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 и 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.

Требования к компетенциям наставника.

Компетенции наставника являются отражением тех функций и обязанностей, которые на него возлагаются на добровольной основе, с его письменного согласия и за дополнительную плату или иные формы мотивирования и стимулирования наставнической деятельности.

Выделяют следующие компетенции наставника:

– знать и уметь применять в работе нормативно-правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;

– уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю) с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

– разрабатывать совместно с наставляемым педагогом перспективные планы работы на год;

– изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению деятельности, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

– оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

– личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

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

– периодически сообщать старшему воспитателю о процессе адаптации молодого педагога, результативности его профессиональной деятельности;

– подводить итоги профессиональной адаптации молодого/начинающего педагога с предложениями по дальнейшей работе.

Помимо соответствующих обязанностей, у наставника имеются права:

– привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;

– выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемыми своевременно выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;

– в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

Наставляемыми являются выпускники педагогического колледжа и студент ВУЗа, специалист с педагогическим образованием, без опыта работы, овладевший основами педагогики

и психологии по программе учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих умений и навыков

Формирование базы наставляемых осуществляется из числа:

- молодых/начинающих специалистов;
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике.

Права наставляемого:

- пользоваться имеющейся в организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иным ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы наставничества;
- выходить с ходатайством о замене наставника к старшему воспитателю реализации программ наставничества в образовательной организации.

Наставляемый повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану, любым удобным для себя способом. Наставляемый может повышать свой общеобразовательный уровень, учиться у наставника передовым формам и методам работы, овладевать практическим навыкам по занимаемой должности.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов). Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет старший воспитатель.

Сведения о молодом специалисте и педагоге-наставнике:

	<i>Молодой специалист</i>	<i>Педагог – наставник</i>
<i>ФИО</i>	Петрова Елизавета Олеговна	Занина Любовь Викторовна
<i>Образование</i>	Среднее профессиональное	Высшее
<i>Какое учебное заведение окончил, год окончания</i>	Переподготовка: Дошкольное образование	1994г. – Самарское педагогическое училище № 2 2002г. – Самарский государственный педагогический университет
<i>Специальность и квалификация</i>	воспитатель	1. Воспитатель в дошкольном учреждении по специальности «Воспитание в дошкольных учреждениях» 2. Психолог по специальности «Психология»
<i>Педагогический стаж</i>	-	25 лет
<i>Квалификационная категория</i>	—	Высшая

Группа	подготовительная	подготовительная
--------	------------------	------------------

Содержание программы

Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника – менее опытному. Наставничество в СП ДС детский сад «Тополек» является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления молодого педагога включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение автономности);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы. Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления. Программа наставничества способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.

Этапы реализации программы

Деятельность наставника:

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

2-й этап – основной (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.

В начале учебного года выявляется уровень подготовки молодого специалиста. Для этого он заполняет вводную анкету (Приложение 1). По результатам анкетирования составляется перспективный план работы на год

Перспективный план работы педагогов-наставников с молодыми специалистами

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
2025 -2026 учебный год		
Изучение нормативно-правовых документов СП ДС «Тополек» ГБОУ СОШ №8 п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель .	Консультации от педагогов – наставников молодым специалистам, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность детского сада, основными документами группы. Ответы на интересующие вопросы	Сентябрь
Знакомство и ведение документации группы		Сентябрь
Самообразование молодого педагога по приоритетному направлению детского сада	Выбор темы и подготовка перспективного плана работы по самообразованию	Октябрь
Изучение методики проведения занятий, совместная разработка конспектов занятий, эффективное использование дидактического материала в работе с детьми старшего дошкольного возраста	Посещение молодым педагогом занятий и режимных моментов у наставника и молодых специалистов	Сентябрь – апрель
Конспект занятий для детей старшего дошкольного возраста по приоритетному направлению детского сада	Самостоятельное составление конспекта к занятию	Ноябрь
Открытое занятие	Подготовка и проведение занятия	Декабрь
Круглый стол	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».	Декабрь
Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий. Использование в воспитательном процессе Консультация от молодого педагога	Консультации, планирование, обмен опытом	Январь
Конкурс проектов по теме консультации	Консультирование молодых педагогов по теме проекта	Январь
Круглый стол. Консультация от педагога-наставника по теме «Работа с родителями старших дошкольников»	Консультации о правилах оформления родительских уголков, папок передвижек, наличие материала, формах их оформления	Февраль
Консультации молодых специалистов для родителей в раздевалке и мессенджерах организации	Участие молодого педагога в разработке материалов для родителей	Февраль
Проектная деятельность старших дошкольников	Организация и проведение молодым педагогом проектной деятельности со старшими дошкольниками	Март
«Дидактическая игра своими руками»	Конкурс на лучшую дидактическую игру	Март

Конкурс молодых специалистов	Организации конкурса профессионального мастерства	Апрель
Проведение открытого занятия	Конкурс на лучшее занятие	Май
Подготовка к летней оздоровительной работе	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка	Май
Круглый стол	Подведение итогов работы. Планирование работы на следующий год	Май
2026-2027 учебный год		
Изучение нормативно-правовых документов СП ДС «Тополек» ГБОУ СОШ №8 п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель .	Консультации от педагогов – наставников молодому педагогу, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность детского сада, основными документами группы. Ответы на интересующие вопросы	Сентябрь
Подготовка документации группы к новому учебному году		Сентябрь
Самообразование молодого педагога по приоритетному направлению детского сада в работе с детьми младшего	Выбор темы и подготовка перспективного плана работы по самообразованию	Октябрь
Виды и организация режимных моментов с детьми младшего дошкольного возраста.	Просмотр начинающим воспитателем режимных моментов с детьми младшего дошкольного возраста, ответы на вопросы	Октябрь
Организация и проведение прогулки с детьми младшего дошкольного возраста (все составляющие части)	Посещение прогулок у педагога - наставника, изучение методической литературы	Сентябрь-май
Охрана жизни и здоровья детей младшего дошкольного возраста на территории детского сада	Консультации и ответы на интересующие вопросы.	Сентябрь-май
Изучение методики проведения занятий, совместная разработка конспектов занятий, эффективное использование дидактического материала в работе с детьми младшего дошкольного возраста	Посещение молодым педагогом занятий и режимных моментов у наставника и молодых специалистов	Сентябрь – апрель
Конспект занятий для детей младшего дошкольного возраста по приоритетному направлению детского сада	Самостоятельное составление конспекта к занятию	Ноябрь
Открытое занятие	Подготовка и проведение занятия	Декабрь

Круглый стол	Дискуссия на тему: «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения».	Декабрь
Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий. Использование в воспитательном процессе	Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования для физкультурного уголка, изучение картотеки гимнастики после сна для младших дошкольников	Январь
Круглый стол. Консультация от педагога-наставника по теме «Работа с родителями воспитанников младшего дошкольного возраста»	Консультации о правилах оформления родительских уголков, папок передвижек, наличие материала, формах их оформления	Февраль
Консультации молодого педагога для родителей в раздевалке и мессенджерах организации	Участие молодого педагога в разработке материалов для родителей	Февраль
«Декада игр»	Оказание помощи в организации и проведение сюжетно-ролевых игр молодым педагогом детьми младшего дошкольного возраста	Март
«Методическое пособие своими руками» для детей младшего дошкольного возраста	Презентация методического пособия молодым педагогом	Март
Школа педагогического мастерства на уровне детского сада (показ открытого занятия с детьми младшего дошкольного возраста)	Оказание помощи в участии	Апрель
Подготовка к летней оздоровительной работе с детьми младшего дошкольного возраста	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка	Май
Круглый стол	Подведение итогов работы. Планирование работы на следующий год	Май
2027-2028 учебный год		
Подготовка документации группы к новому учебному году	Ответы на интересующие вопросы. Оказание помощи	Сентябрь
Подготовка молодого педагога к аттестации. Требования к квалификации.	Ознакомление, консультация, сбор необходимых документов.	Сентябрь-октябрь
Формирование личного стиля работы	обмен опытом между педагогами через открытые занятия - теоретические консультации по методологиям работы с детьми - составление плана индивидуального развития - участие в семинарах и обсуждениях - участие в коллективных играх и проектах	Октябрь-май

Охрана жизни и здоровья детей младшего дошкольного возраста(4-5 лет) на территории детского сада	Консультации и ответы на интересующие вопросы.	Сентябрь-май
Самообразование молодого педагога по приоритетному направлению детского сада в работе с детьми младшего дошкольного возраста (4-5 лет)	Выбор темы и подготовка перспективного плана работы по самообразованию	Октябрь
Организация предметно – пространственной среды в группе и на участке для детей младшего дошкольного возраста(4-5 лет)	Оказание помощи при создании развивающей среды для детей младшего дошкольного возраста(4-5 лет)	Октябрь
Конспект занятий для детей младшего дошкольного возраста (4-5 лет) по приоритетному направлению детского сада	Самостоятельное составление конспекта к занятию	Ноябрь
Организация индивидуальной работы с детьми.	Оказание помощи ,консультации, беседы и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи	Декабрь
Подготовка и организация праздников и утренников	Помощь в подготовке и организации	Сентябрь-май
Использование в работе ИКТ в работе с детьми и родителями	Совместное создание мультимедийного пособия для детей	Январь
«Методическое пособие своими руками» для детей младшего дошкольного возраста (4-5 лет)	Презентация методического пособия молодым педагогом	Февраль
Психологическая стрессоустойчивость молодого воспитателя	Практикум по решению педагогических ситуаций. Тест «Познай себя» (проводит педагог-психолог	Март
Школа педагогического мастерства на уровне детского сада (показ открытого занятия с детьми младшего дошкольного возраста (4-5 лет)	Оказание помощи в разработке и показе занятия	Апрель
Подготовка к летней оздоровительной работе с детьми младшего дошкольного возраста (4-5 лет)	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка	Май
Методическая выставка достижений Молодого воспитателя.	Уровень профессионализма молодого воспитателя – систематизация наработок профессиональной деятельности.	Май

На основе перспективного плана по наставничеству наставник составляет индивидуальные план работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль (Приложение 2).

Механизмы реализации программы

Реализация программы наставничества рассчитана на три учебных года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем

дошкольной организации. Старший воспитатель осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников. Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодых специалистов педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставников, создает необходимые условия для совместной работы молодых специалистов с закрепленными за ними наставниками. На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальный план работы на год, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы наставничества представляются на итоговом педагогическом совете.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации рабочей программы наставничества

На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается, как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг проводится старшим воспитателем и наставниками два раза в год, кроме того проводится промежуточное анкетирование молодого педагога для анализа результатов работы (Приложение 3). В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации рабочей программы представляются на итоговом педагогическом совете. Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит вопросы с оценочным параметром. Анализ проводит старший воспитатель. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне организации, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение мастер-классов, консультаций, семинаров наставников на уровне детского сада;

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте детского сада;
- пополнение на сайте детского методической копилки с программами наставничества;
- награждение грамотами «Лучший наставник»;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития детского сада

Заключение

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений

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 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

– индивидуальной помощи со стороны наставника

– 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) _____

Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

профессионального становления молодого педагога

_____ год

Ф.И.О. молодого педагога _____

Ф.И.О. педагога- наставника _____

Цели: _____

Задачи: _____

Дата проведения (месяц, период)	Тема	Форма проведения	Ожидаемый результат

Анкета для молодого педагога

для анализа промежуточных результатов работы

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.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		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			
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 _____