

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 4» Кореневского района Курской области

Принято
на педагогическом совете
Протокол от «26» сентября 2022г. № 2

Утверждено
Приказом от «26» сентября 2022г. № 2 – 161/1

Заведующий МКДОУ «Детский сад № 4»

_____ Е.А. Лященко

ПРОГРАММА
наставничества педагогических работников
дошкольного образования

Содержание

1. Паспорт программы	2
2. Пояснительная записка	3
3.Содержание программы	4
3.1. Особенности системы наставничества в ДОУ	4
3.2. Этапы реализации программы	4
3.3. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом	7
3.4. Контроль за осуществлением наставничества	10
3.5. Анализ достигнутых результатов	10
3.6. Заключение	11
3.7. Глоссарий	11
Приложение 1. Анкета педагога	12
Приложение 2. Диагностика проблем педагога	13
Приложение 3. Форма индивидуального плана профессионального развития педагогического работника	14
Приложение 4. Показатели системы оценки профессиональной деятельности педагога	15
Приложение 5. Анкета для педагога - наставника для анализа промежуточных результатов работы	16
Приложение 6. Анкета для педагога (вводная)	17
Приложение 7. Диагностическая карта оценки навыков педагога	19
Приложение 8. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества	21
Литература	22

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества педагогических работников дошкольного образования МКДОУ «Детский сад №4»
Автор	Заведующий Лященко Е.А., старший воспитатель Зайцева С.С.
Организация исполнитель	Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №4» Кореневского района Курской области
Целевая аудитория	- педагоги со стажем работы по должности менее 3-х лет; – педагоги, испытывающие трудности в участии в конкурсах различного уровня; – педагоги, испытывающие трудности в написании статьи из опыта педагогической работы;
Срок реализации	3 года (сентябрь 2022 г. – май 2025 г.)
Этапы реализации	1 этап – диагностический (сентябрь 2022г.) 2 этап – практический (октябрь 2022 г. – апрель 2025 г.) 3 этап – аналитический (май 2025 г.)
Цель	Оказание помощи педагогическим работникам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи	1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку 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 педагогов в моделировании воспитательно - образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно - образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога - наставника и наставляемого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Ожидаемые результаты	1. Познание педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. 2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. 4. Рост профессиональной и методической компетенции воспитателей и специалистов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
-----------------------------	--

2. Пояснительная записка

Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остаётся педагог. Однако в современной педагогической действительности педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем для того, чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

В современном дошкольном образовании востребованы образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора.

В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления и развития педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Практическая значимость программы обусловлена тем, что система наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри ДООУ, как технология интенсивного развития личности педагога, передачи опыта и знаний, формирования педагогических навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Программа составлена в соответствии с: – Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ (ред. от 24.03.2021) «Об образовании в Российской Федерации»; – пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 года) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

Данная программа адресована заведующему, старшему воспитателю, воспитателям, специалистам.

3. Содержание программы

3.1. Особенности системы наставничества в ДОУ

Система наставничества педагогических работников МКДОУ «Детский сад №4» представляет собой комплексную модель, ориентированную на некоторые современные тенденции образования и состоит из четырех значимых блоков:

- «Участие в конкурсах»
- «Транслирование педагогического опыта»
- «Молодой педагог»

Блоки наставничества	Наставник	Наставляемый(ые)
«Участие в конкурсах»	Педагог, имеющий опыт участия и занявший призовые места в конкурсах муниципального, регионального, федерального уровнях	Педагог(педагоги), испытывающий(ие) трудности в участии в конкурсах различного уровня
«Транслирование педагогического опыта»	Педагог, имеющий опыт транслирования педагогического опыта на муниципальном, региональном, федеральном уровнях	Педагог (педагоги), испытывающий(ие) трудности в написании статьи из опыта педагогической работы
«Молодой педагог»	Опытный педагог со стажем педагогической работы более 10 лет и имеющий квалификационную категорию не ниже первой	Вновь поступивший педагогический работник

3.2. 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 педагогов; разработка основных направлений работы с педагогами.

Содержание этапа:

Педагог - наставник анализирует профессиональную готовность 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, педагоги условно делятся на три группы:

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

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

Воспитатели или специалисты, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Воспитатели или специалисты с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Воспитатели или специалисты со слабо развитой мотивацией труда
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 Коллективные просмотры педагогического процесса Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом - наставником и педагогом не реже 1 раза в год. На основании результатов анализа, в индивидуальный план профессионального становления педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- ✓ Создание благоприятных условий для профессионального роста 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;
- ✓ Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- ✓ Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности 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 педагога с детьми;
- ✓ Динамика профессионального роста педагога;
- ✓ Рейтинг педагога среди коллег;
- ✓ Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- ✓ Перспективы дальнейшей работы с педагогами;
- ✓ Подведение итогов, выводы.

3.3. 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 (далее – ИП)
2.	Изучение нормативно - правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом.	Организация общения посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
4.	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.
5.	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.
6.	Организация развивающей предметно - пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.

7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Осуществление мониторинга.	Корректировка ИП.
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Корректировка ИП.
10.	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 педагогической мастерской по проектированию НОД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
6.	Проектирование конспектов НОД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта НОД. Анализ и самоанализ НОД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе НОД.

8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Корректировка ИП.
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Корректировка 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 педагогической мастерской по проектированию НОД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты НОД, 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 НОД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта НОД. Открытые показы. Анализ и самоанализ НОД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе НОД.
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.	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на соответствие занимаемой должности, первую квалификационную категорию.

7.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
8.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

В приложениях представлены диагностические материалы, памятки образцы документов (смотри ниже).

3.4. Контроль за осуществлением наставничества

В образовательном учреждении необходимо осуществлять систематический контроль по всем направлениям деятельности, который представлен следующим образом: заведующий – общее руководство; старший воспитатель – педагогический мониторинг (отслеживание уровня обеспечения молодыми специалистами соответствия состояния и результатов образовательного процесса в соответствии с ФГОС дошкольного образования, СанПин, качество реализуемого наставничества и его выполнение, предметно-развивающая среда, уровень развития детей в разных видах деятельности, готовность к обучению в школе, уровня реализации планируемых мероприятий наставников, педагога- психолога по работе с молодыми специалистами).

Медсестра - отслеживание состояния здоровья воспитанников, физическое развитие, состояние основных функциональных систем, уровня проведения молодыми специалистами профилактических мероприятий.

Педагог - психолог – система информационного сопровождения образовательного процесса, основанная на изучении когнитивной сферы и личностного развития детей.

Отслеживание реализации наставничества фиксируется в индивидуальных картах развития специалиста.

Таким образом, для наставничества в ДОУ будут созданы все необходимые условия.

3.5. Анализ достигнутых результатов

Достигнутые результаты работы представляются в анализе достижений воспитателей и специалистов (результативность участие в конкурсах специалистов, результативность участия детей в конкурсных мероприятиях, отчеты специалистов о результатах деятельности, отчеты наставников и др.), наставниками на педагогическом совете, совещании. Здесь же представляется динамика результатов, отражённых в справках контроля за деятельностью конкретных педагогов по следующим критериям: планирование работы, уровень ведения документации, уровень практических умений при проведении непосредственно образовательной деятельности, образовательной деятельности, осуществляемой в образовательном процессе, организация предметно - пространственной развивающей среды в группах, уровень освоения программного материала воспитанниками, уровень здоровья детей - индекс здоровья, уровень простудной заболеваемости, выраженный в количестве пропущенных дней детьми по болезни. Воспитатели и специалисты представляют свои достижения в части участия в конкурсных мероприятиях различного уровня, участию в педагогических советах, семинарах, наличие публикаций, наличие результативного участия воспитанников в конкурсных мероприятиях. На итоговом педагогическом совете представляются итоги реализации данного проекта.

3.6. Заключение

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания: в ней отражена жизненная необходимость педагога получить поддержку опытного

профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Программа направлена на становление педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности. Она должна помочь становлению педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

3.7. Глоссарий

Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с молодыми педагогами, не имеющими опыта профессиональной педагогической деятельности.

Наставник – педагогический работник, имеющий опыт работы в образовательной организации, достигший значительных результатов в обучении, воспитании и развитии учащихся.

Молодой специалист – начинающий профессиональную деятельность педагог, как правило, получивший базовое педагогическое образование, приобретающий практический опыт под непосредственным руководством наставника по согласованному индивидуальному плану профессионального становления.

Дошкольное наставничество – систематическая индивидуальная работа опытного педагога детского сада (наставника) с молодым специалистом, направленная на развитие его профессиональных компетенций в области теории и методики проводимых занятий по воспитанию и развитию воспитанников, реализации программ внеурочной деятельности и др.

Правовая основа наставничества – система нормативно - правовых актов, регламентирующих вопросы профессиональной подготовки педагогических работников, должностные обязанности педагогических работников.

АНКЕТА ПЕДАГОГА

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

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь? _____

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время? _____

6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее? _____

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

8. Что Вас привлекает в работе коллектива:

- Новизна деятельности
- Условия работы
- Возможность саморазвиваться
- Пример и влияние коллег и руководителя
- Возможность профессионального роста

ДИАГНОСТИКА ПРОБЛЕМ ПЕДАГОГА

1. В каких видах деятельности педагога Вы испытываете трудности?

Планирование работы с детьми и их родителями; Проведении занятий и режимных моментов; Другое _____

2. При проведении каких видов занятий Вы испытываете трудности?

Познавательное развитие; Изобразительная деятельность; Развитие элементарных математических представлений;
Другое _____

3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с воспитанниками?

☐ Да. Какие? _____; Нет; Не знаю

4. Испытываете ли Вы затруднения в общении с родителями воспитанников?

☐ Да. Какие? _____; Нет; Не знаю

5. Оцените, пожалуйста, по 10 – бальной системе, в какой степени у вас сформированы умения:

Умения развивать способности своих воспитанников _____

Умение проанализировать и оценить свою деятельность и поведение _____

Умение видеть и понимать мотивы поведения ребенка _____

6. Какие задачи вы ставите перед собой на ближайшее время?

Форма индивидуального плана профессионального развития педагогического работника

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №4» Кореневского района Курской области

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального развития педагогического работника
_____ года работы
(первого; второго; третьего)
в должности «воспитатель»**

(Ф.И.О. молодого педагога)

на _____ учебный год.

Педагог - наставник _____
(Ф.И.О. педагога)

20_____

Цели: _____

Задачи: _____

Дата проведения (месяц, период)	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Ожидаемый результат

Показатели системы оценки профессиональной деятельности 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.

Приложение 5

Анкета для педагога - наставника для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог - наставник!

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.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
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	

Анкета для педагога (вводная)

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
 - ведении другой документации воспитателя
-
- 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

-
- в общении с коллегами, администрацией
 - в общении с воспитанниками
 - в общении с родителями воспитанников
 - другое _____

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 (НОД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе НОД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников
- другое _____

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 _____

6. 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 _____

Диагностическая карта оценки навыков педагога

Молодой педагог: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого педагога 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.

№	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		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 воспитательнообразовательного 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			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
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 _____.

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества
за _____ 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	Комментарии
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.						

ЛИТЕРАТУРА

1. Профессиональная педагогика/ Под ред. С.Я. Батышева. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. –с. 31-50,133-152.
2. Батышев С. Я. Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. - 2-е изд., перераб. и доп. / С.Я. Батышев. - М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. - 904 с.
3. Коменский Я.А. «Великая дидактика». – Избранные педагогические сочинения/ Я.А. Коменский. М.: Уч. пед. издат., 1955.
4. Лапина О.А., Магальник Л.А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьн. технологии. 2001. - № 6.-С.39-60.