

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Ромашка» с.Тербуны Тербунского
муниципального района Липецкой области

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
МБДОУ детского сада
«Ромашка» с.Тербуны
Протокол №1 от 30.08.2024

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ детского
сада «Ромашка» с.Тербуны
О.В.Сенюкова
Приказ №16 от 05.09.2024г.



Персонализированная программа
наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном
образовательном учреждении детском саду «Ромашка»
с.Тербуны
«Профессиональное становление
педагога на начальном этапе работы в детском
саду»
на 2024 – 2025 учебный год

2024 год

Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	5
3.Содержание программы.....	6
4.Этапы реализации программы.....	7
5.Механизм реализации программы.....	11
Приложение 1. Индивидуальный план работы педагога наставника с молодым специалистом.....	13
Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога.....	17
Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы.....	18
Приложение 4. Анкеты для педагога.....	20
Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков педагога.....	25
Приложение 6. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год.....	28

1. Паспорт программы

Название программы	Персонализированная Программа наставничества в МБДОУ детском саду «Ромашка» с.Тербуны «Профессиональное становление молодого специалиста» на 2024-2025 учебный год
Цель	Оказание помощи молодому специалисту по физической культуре в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи	1. Привить молодому специалисту интереса к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации молодого специалиста корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. 3. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы работы. 4. Оказать помощь во внедрении технологий и распространения собственного опыта
Срок реализации	2024-2025 учебный год
Структура программы	Паспорт программы Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации программы Механизм реализации Приложения
Участники программы	Наставник Наставляемый
Этапы реализации	1 этап – диагностический (сентябрь-октябрь 2024г.) 2 этап – практический (ноябрь 2024г. – апрель 2025г.) 3 этап – аналитический (май 2024г.)
Ожидаемые результаты	Приобретение молодым специалистом личностного и профессионального роста.

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 специалиста к трудовой деятельности. Период вхождения 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 (методист) 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.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития инструктора по ФК, стаж работы которого менее трёх лет. При взаимодействии опытных педагогов и молодого специалиста происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на становление молодого педагога, его активной позиции, формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, он испытывает потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым специалистом на уровне образовательной организации.

3.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 молодого специалиста в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в МБДОУ детском саду «Ромашка» с.Тербуны (далее - ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы со специалистом, назначенным на должность, по которой он не имеет опыта работы. 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 специалиста.

Этапы становления 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 поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

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

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Старший воспитатель – Молодой специалист (инструктор по ФК)	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.

Молодой специалист-воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета специалиста, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой специалист– коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

4. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на один 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 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений у молодого специалиста , разработка основных направлений работы с данным педагогом.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого специалиста 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 физкультурном зале.

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

1) педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
 2) педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

3) педагоги 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 Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого специалиста на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым специалистом не реже 1 раза в 3 месяца. 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 молодого специалиста;
- ✓ Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- ✓ Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- ✓ Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО, ФОП ДО и задачами реализуемых программ;
- ✓ Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- ✓ Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- ✓ Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- ✓ Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Аналитический

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

Содержание этапа:

- ✓ Анализ результатов работы молодого специалиста с детьми (показ открытых мероприятий);
- ✓ Динамика профессионального роста педагога;
- ✓ Рейтинг педагога среди коллег;
- ✓ Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- ✓ Перспективы дальнейшей работы с педагогом;
- ✓ Подведение итогов, выводы.

Формы работы наставника с молодым специалистом.

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

<i>Формы работы</i>		
<i>Отдел образования администрации Тербунского муниципального района Липецкой области, другие организации - партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Департамент образования и науки Липецкой области</i>
1. Курсы повышения квалификации. 2. Районные методические объединения. 3. Районные и областные семинары, конференции. 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. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра. 12. Круглый стол. 13. Конкурс профессионального мастерства.	1. Аттестация

5. Механизм реализации программы

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставником, наставляемым, старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

Руководитель дошкольной организации осуществляет контроль за реализацией программы и за работой наставника. Руководитель дошкольной организации издаёт приказ о закреплении наставнических групп/пар, создаёт условия для совместной работы наставника и наставляемого. На основе примерного плана по наставничеству наставник составляет индивидуальный план работы на год, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает: посещение ОД, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчётов.

Наставник и наставляемый в силу определённых объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений. Эти обстоятельства выдвигают на первые роли фигур педагога-психолога (на внутреннем контуре) и различные психологические службы на внешнем контуре образовательной организации.

Вместе с тем наставник и наставляемый могут обращаться к руководителю организации о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого возможна корректировка персонализированной программы наставничества. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

**Индивидуальный план работы педагога наставника с молодым специалистом
педагогом**

на 2024-2025 учебный год

Педагог-наставляемый: Мячина Анастасия Юрьевна

Должность: инструктор по ФК

Педагог-наставник: Пучкова Елена Леонидовна

Должность: старший воспитатель

Цель: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста **Задачи:**
Изучить нормативно-правовую документацию.

- Оказать помощь в изучении основных понятий и терминов в области физической культуры.
- оказать помощь в ведении документации инструктора по физическому воспитанию (перспективный план работы, календарный план, сведения о детях, план по самообразованию, диагностика).
- познакомить с формами и методами, целями и задачами, принципами образования в области физического воспитания работы инструктора по - физической культуре (бассейн).
- оказать помощь в организации предметно развивающей среды по физической культуре.
- помощь в организации организованной образовательной деятельности.
- познакомить с механизмом использования наглядного материалов, спортивного оборудования.
- использование здоровьесберегающих технологий во время образовательной деятельности.
- общие вопросы по взаимодействию с родителями (планирование по работе с родителями и пр.

Прогнозируемые результаты:

Рост профессиональных и методических компетенций молодого специалиста , повышение уровня его готовности к педагогической деятельности:

Тема для самообразования: «Подвижная игра как средство развития физических качеств детей дошкольного возраста»

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1 Помощь в изучении локально-нормативных актов детского сада, Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ., приказа Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013г. № 1155 «Об утверждении федерального	1. Знакомство с основными документами ДОО. 2. Консультация «Планирование воспитательно-	сентябрь

государственного образовательного стандарта дошкольного образования» с изменениями и дополнениями от 21.01.2019г и 08.11.2022г.,приказа министерства просвещения РФ от 25.11.2022г «Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования» , постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020г. № 28 Об утверждении санитарных правил СП 2.4.1.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодёжи», Санитарные правила и нормы СанПин 1.2.3685-21 «гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и(или) безвредности для человека факторов среды обитания». Утверждённые постановлением главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.01.2021 №2. 2. Оформление документации группы. 3.Работа с темой по самообразованию	образовательной работы», ответы на интересующие вопросы. 3.Консультация «Планирование и организация работы по самообразованию» 4. Составление плана по самообразованию.	
1. Изучение методики проведения ОД и совместной деятельности педагога с воспитанниками. 2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	1. Консультации «Организация физкультурных праздников, досугов, развлечений», «Организация подвижных игр с детьми». 2. Посещение ОД у наставника. 3. Помощь в организации и проведении родительского собрания	Октябрь Ноябрь январь
1. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми. (после педагогической диагностики)	1. Составление плана индивидуальной работы с детьми. 2. Наблюдение за совместной игровой деятельностью педагога с детьми, обсуждение.	октябрь

1. Просмотр конспекта и проведение инструктором по ФК занятия в средней группе. 2. Знакомство с видами подвижных игр (вопросы по самообразованию)	1. Консультации «Организация ОД по ФК в средней группе (ФОП ДО)», 2. Посещения ОД педагога, обсуждение. 3. Изучение методической литературы по физическому развитию дошкольников, обсуждение	октябрь
1. Знакомство со здоровьесберегающими технологиями. 2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование	1. Консультация, планирование, помощь наставника в составлении картотеки развлечений 2. Обсуждение и консультирование педагога по теме конфликтов с детьми в работе.	ноябрь
1. Использование ИКТ. 2. Просмотр конспекта и проведение ОД инструктором по ФК по патриотическому воспитанию в разных формах (квест-игра. Викторины, путешествия и т.д.)	1. Консультация «ИКТ в работе с детьми и родителями в соответствии с СанПин». 2. Посещение ОД педагога, обсуждение	ноябрь
1. Использование современных педтехнологий в образовательной деятельности. 2. Подготовка, организация и проведение спортивного праздника (связь с КСК)	1. Консультация «Новые педтехнологии», обмен опытом, помощь наставника. 2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения. 3. Подбор наглядно-информационного материала	декабрь

	для детей и родителей, участие в проведении спортивного праздника	
1. Оказание практической помощи: мастер-класс «Проведение утренней гимнастики в разных возрастных группах»,	1. Консультация «Организация утренней гимнастики в группах».	январь
1. Знакомство со здоровьесберегающими технологиями (дыхательная гимнастика, гимнастика для глаз). 2. Проведение игр на свежем воздухе 3. Оказание практической помощи: совместная разработка конспекта спортивного развлечения с участием пап	1. Консультация «Здоровьесберегающие технологии» 2. Мастер-класс «Игры на свежем воздухе» 3. Развлечение во второй младшей группе «Давайте поздравим пап»	февраль
1. Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми 2. Проведение ОД по развитию физических способностей детей через театрально-игровую деятельность	1. Консультация «Стили общения с детьми» 2. Консультация «Организация театральной деятельности на занятиях физической культурой в ДОУ»	март
1. Мониторинг развития детей. 2. Организация и проведение весёлых стартов в летний период	1. Консультация и ответы на интересующие вопросы. 2. Посещение у наставника, изучение методической литературы	апрель
1. Подготовка к работе с детьми в летний период. 2. Подведение итогов работы	1. Консультация «Упражнения тренирующего характера на развитие физических качеств	Май

3. Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников (на 2024-2025г) 4. Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.	(быстроты, силы, гибкости, выносливости)» 2. Самоанализ педагога. 3..Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий 4.Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	
--	---	--

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности педагога при вхождении в новую должность**

- 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 работников в нашей организации.

К Вам прикреплен 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 педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям 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, педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для 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 педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение 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 образовательной организации:

Анкета №1
для педагога (молодого специалиста)

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) _____

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 (допишите) _____

Анкета №2
для педагога (молодого специалиста)
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 педагога

Наставляемый: _____

(Ф.И.О.)

Наставник: _____

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки 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.

№	<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 воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал физическому развитию 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 инструктора по ФК. 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						
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>			
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	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.						

