



**Городской округ Ханты-Мансийск
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 22 «Планета детства»
(МАДОУ «Детский сад № 22 «Планета детства»)**



**Методический сборник
для реализации программы наставничества молодого педагога**

Автор-составитель:
Сургутскова И.А., музыкальный руководитель

г. Ханты-Мансийск, 2023 год

Пояснительная записка

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

А.С. Макаренко

2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника Указом Президента страны Владимира Путина. Цель мероприятия — признание особого статуса педагогических работников, осуществляющих, в том числе наставническую деятельность. Учреждение Года педагога и наставника приурочено к двухсотлетию со дня рождения К. Д. Ушинского, который входит в число родоначальников отечественной педагогической науки.

В условиях модернизации национальной системы образования, изменений, происходящих в сфере дошкольного образования, значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться к новым для него условиям практической деятельности. Отдельного внимания заслуживает тот факт, что в условиях военного гарнизона учреждения образования функционируют при постоянной смене кадрового состава, большая часть которого приходится на долю молодых, малоопытных педагогов. Решение задач профессионального становления молодого специалиста в педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества (в современной педагогике так же используется термин «тьюторство») в рамках образовательного учреждения, которая способствует быстрой и эффективной передаче социального и профессионального опыта. Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в профессиональной деятельности. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности. Несмотря на то, что наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно, тем не менее, педагогическое сообщество остро нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество в образовательных учреждениях. Это могут быть методические рекомендации для решения конкретных профессиональных задач (инструкции, шаблоны отчетов, планов, конспектов, технологических карт и др.)

Наставничество, на мой взгляд – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

В педагогической реальности существуют различные виды наставничества, для меня наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети. Обеспечить такой вид наставничества непросто, но возможно.

Молодые специалисты нуждаются в общении на профессиональные темы.

Порой это общение-диалог, беседа, а не нотация. Глубоко убеждена в том, что если не «подхватить» молодого педагога сразу, то после первых недель душевного подъема наступит апатия, возникнет чувство беспомощности, появятся сомнения в профессиональной и

личностной компетентности.

Сопровождение молодого педагога я начинаю с диагностики его потребностей в обучении, выявления пожеланий относительно организации и содержания обучения, изучения уровня его методической, педагогической, профессиональной грамотности, его опасений и ожиданий.

Первые дни самостоятельной работы самые трудные, волнительные, но при этом и самые радостные для педагога, ведь у него появляется возможность проявить себя. В этот момент очень важно не оставить молодого специалиста один на один с возможными трудностями, достаточно просто быть рядом и проявить внимание к его эмоциональному состоянию, интересоваться его настроением и даже самыми маленькими успехами и достижениями. С самого первого дня нужно сориентировать педагога на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, постижение секретов воспитания.

Ввиду того, что наш педагогический коллектив постоянно обновляется, выработалась стратегия адресного подхода к молодым педагогам, учитывающая их личностные качества, склонности и интересы, уровень образования и профессиональной подготовки. По сути, в каждом конкретном случае это некий общий алгоритм и вытекающий из него индивидуальный план сопровождения.

Составленный мной алгоритм наставничества определяет этапы работы и необходимые шаги для решения задачи профессионального становления молодого педагога. Данный алгоритм может служить основой для составления индивидуального плана становления и саморазвития педагога: он дополняется конкретными мероприятиями, шагами в соответствии с годовым планированием ДООУ и интересами и запросами молодого педагога.

Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. Имеется графа «отметка о выполнении», в которой отражены достижения педагога по направлениям деятельности. Такой таблицей в конце года удобно пользоваться не только наставнику (чтобы оценить объем и качество проведенной работы), но и молодому специалисту (чтобы проанализировать собственные профессиональные достижения, запланировать дальнейшие шаги саморазвития).

В середине учебного года можно предложить педагогу проанализировать процесс профессиональной адаптации и вновь ответить на вопросы анкеты, составленной таким образом, чтобы учесть уже имеющийся опыт педагогической деятельности, а так же – при необходимости внести коррективы в индивидуальный план работы.

В своей работе с молодым педагогом я стремлюсь применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способность принимать решения, умение аргументированно формулировать цели, задачи, тезисы и пр.

Как видно из индивидуального плана, с самого начала своей профессиональной деятельности молодой педагог при поддержке наставника активно включается в методические мероприятия учреждения, творческие группы, принимает участие в заседаниях Школы молодого педагога, методического объединения педагогов ДООУ.

Молодому педагогу в самом начале пути важно помочь почувствовать уверенность в собственных силах, наладить успешную коммуникацию с коллегами, воспитанниками и их родителями. Помощь в этом может оказать посещение мероприятий, проводимых коллегами (например, родительских собраний).

Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, развивающую педагогическую рефлексию, является участие в конкурсном движении. Это – стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры. При условии профессиональной поддержки и помощи более

опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности.

В данном сборнике представлены авторские разработки, раскрывающие опыт работы наставников по сопровождению молодых педагогов.

Памятка № 1 для наставников

«Правила общения наставника с молодым педагогом»

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

2. Не угрожать. Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. Не проповедовать. «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

4. Не поучать. Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).

5. Не подсказывать решения. Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя.

«На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

6. Не выносить суждений. Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. Не оправдывать и не оправдываться. Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

8. Не ставить «диагноз». «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.

**Памятка № 2 для молодых специалистов
«Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»**

Старайтесь:

- Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
- Растить профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.
- Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.
- Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.
- Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.
- Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.
- Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.
- Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты – в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.
- Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

Помните:

- "Терпение – дар Неба". Обладающий терпением не унижится до раздражения.
- Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.
- Великая миссия женщины – нести в мир любовь, красоту и гармонию.
- Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.
- Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.
- Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.
- Не скупитесь на похвалу.
- Не создавайте конфликтных ситуаций.
- Следите за внешностью и поведением.
- Ваше отношение к работе, людям, предметам – образец для подражания.
- Воспитывая детей, стремитесь:
 - Любить ребенка таким, каков он есть.
 - Уважать в каждом ребенке личность.
 - Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.
- Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
- Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.
- Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.
- Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.
- В детском саду запрещается:
 - Кричать и наказывать детей.
 - Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение.
 - Приходить к детям с плохим настроением.
 - Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.
 - Оставлять детей одних.
 - Унижать ребенка.

Анкета молодого специалиста

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 экспериментирования;
 - пример и влияние коллег и руководителя;
 - организация труда;
 - доверие;
 - возможность профессионального роста.
9. Что Вам хотелось бы изменить? _____

**Тест для молодого воспитателя на определение его педагогической
стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)**

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

1. Поступление на работу в детский сад:

- А. Не ищи зайца в бору – на опушке сидит.
- Б. Ехал к вам, да заехал к нам.
- В. Попался, как ворона в суп.

2. Посвящение в должность воспитателя:

- А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют.
- Б. Летать летаю, а сесть не дают.
- В. Напишешь пером, что не вывезешь волом.

3. Первый самостоятельный опыт:

- А. Прежде веку не помрешь.
- Б. Его пошли, да сам за ним иди.
- В. Как ступил, так и по уши в воду.

4. Отношение к наставничеству:

- А. Наука учит только умного.
- Б. Болящий ожидает здравия даже до смерти.
- В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.

5. Проведение занятий с детьми:

- А. Не бьет стрела татарина.
- Б. Учи других – и сам поймешь.
- В. Ехала кума неведомо куда.

6. Проведение режимных моментов:

- А. День в день, топор в день.
- Б. Жив, жив Курилка.
- В. Что ни хвать, то ерш, да еж.

7. Родительские собрания:

- А. Не трудно сделать, да трудно задумать.
- Б. Первый блин комом.
- В. Жаловался всем, да никто не слушает.

8. Участие в педагогических советах в ДООУ:

- А. Живет и эта песня для почину.
- Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля.
- В. Фасон дороже приклада.

9. Конец учебного года:

- А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.
- Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.
- В. Вечер плач, а завтра радость.

Ключ к тесту

Если у Вас преобладают ответы:

"А" – у Вас сформированы устойчивые представления о себе как "идеальном педагоге" (каким

бы Вы хотели стать), "потенциальном педагоге" (каким бы Вы могли стать) и "реальном педагоге" (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам уже учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности.

"Б" – у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и потенциальном педагоге. Вы привыкли учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности.

"В" – У Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной деятельности. Это приводит к неуверенности в своих силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя – педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется!

Стрессоустойчивость:

для ответов типа "А" – нормальная.

для ответов типа "Б" – неустойчивая.

для ответов типа "В" – свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии.

Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы
(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Отметьте, какие из пословиц русского народа, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности:

1. Воспитатель детского сада – это:
А. Добрая лошадка все сvezет.
Б. Без матки пчелки – пропащие детки.
В. Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концомкопия вскормлены.
2. Педагогический коллектив – это:
А. В мире, что в море.
Б. У одной овечки да семь пастухов.
В. Склеенная посуда два века живет.
3. Обучать детей – значит:
А. Что посеешь – то и пожнешь.
Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка.
В. В дорогу идти – пятеры лапти сплести.
4. Воспитывать детей – значит:
А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет.
Б. Перемелется – все мука будет.
В. Наказом воевода крепок.
5. Развивать детей – значит:
А. Сей день не без завтра.
Б. Высоко летаешь, да низко садишься.
В. Палка о двух концах.
6. Работа с родителями – это:
А. Бумага некупленная, письмо домашнее.
Б. В добрый час молвить, в худой промолчать.
В. По способу пешего хождения.

Ключ к тесту

Если у Вас преобладают ответы:

"А" – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской функций воспитателя. Следовательно, можно говорить о том, что Вы уже обладаете собственным, индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности. Преимущество Вашей работы в качестве наставника заключается в том, что Вы ориентированы на когнитивную практику работы с молодыми специалистами, т. е. способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание дидактического, "поучающего" стиля взаимодействия. Постарайтесь быть демократичнее!

"Б" – у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удастся реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы ориентированы на эмотивную и креативную практику работы с ними, т. е. способны оказать психологическую поддержку и продемонстрировать весь педагогический потенциал Вашего подопечного. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократического и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному может понадобиться и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

"В" – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДОУ являются управленческая и социально-педагогическая. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы можете научить их усматривать педагогическую проблему в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1–2 ключевые составляющие проблемы), а также объединять свои усилия с другими специалистами ДОУ и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать формирование у него представлений о Вас как об идеальном педагоге, уровня которого достичь просто невозможно. Постарайтесь с присущим Вам чувством юмора объяснить, что Вы начинали точно так же.

Памятка № 3 «Анализ проведенного занятия»

«___» _____ 20__ г.

1. Группа _____
2. ФИО педагога _____
3. Количество воспитанников по списку _____
4. Присутствовало на занятии _____
5. Форма проведения _____

Организация занятия

1. Наличие конспекта занятия _____
2. Готовность оборудования _____
3. Своевременное начало и конец занятия _____
4. Рациональность распределения между частями занятия _____
5. Эффективность руководства воспитанниками _____
6. Рациональное использование места, оборудования и наглядных пособий _____

Учебно-воспитательная работа на занятии

1. Используемые методы и приемы обучения и их эффективность _____
2. Эффективность вводной части занятия _____
3. Эффективность основной части занятия _____
4. Эффективность заключительной части _____

Деятельность педагога на занятии

1. Умение пользоваться словом, показом, педагогическими приемами, культурой речи _____
2. Владение детским коллективом _____

Выводы и рекомендации

(дата) _____

(подпись) _____

Чек-лист «Как подготовить и провести занятие»

Занятие пройдет правильно, полноценно, с пользой для детей, если перед его проведением педагог правильно составит план мероприятия, все подготовит, организует.

Подготовка к занятию

- **Определение темы и ведущих понятий**

1. Четко определить и сформулировать тему.
2. Определить место темы в учебном плане.
3. Определить ведущие понятия, на которые опирается данное занятие.
4. Обозначить для себя ту часть материала, которая будет использована в дальнейшем на других занятиях.

- **Определение целей и задач**

1. Определить целевую установку занятия — для себя и для детей, понять, зачем данное занятие вообще нужно. Обозначить образовательные, коррекционно-развивающие и воспитательные задачи занятия.

- **Планирование учебного материала**

1. Подобрать литературу по теме. Отобрать из доступного материала только тот, который необходим для решения поставленных задач.
2. Подобрать задания, необходимые для решения поставленных цели и задач.
3. Упорядочить задания в соответствии с принципом «от простого к сложному».

- **Продумывание «изюминки» занятия**

1. Это может быть «гость», неожиданное задание, интересный опыт, нестандартный подход к уже известному.

- **Группировка отобранного материала**

1. Продумать, в какой последовательности будет организована работа с отобранным материалом, как будет осуществлена смена видов деятельности.

- **Планирование контроля за деятельностью детей**

1. Продумать:
 - что контролировать,
 - как контролировать,
 - как использовать результаты контроля.

- **Подготовка оборудования**

1. Составить список необходимых наглядных дидактических пособий и оборудования, ТСО.
2. Проверить, все ли работает.

Анкета для педагога-наставника (первичная)

Уважаемый педагог-наставник!

Данная анкета разработана для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества студентов, молодых специалистов и новых сотрудников нашего ДОУ. Ответив на предложенные вопросы, оцените, пожалуйста, предполагаемый результат Вашего сотрудничества по шкале от 1 до 5.

1. Насколько Вы готовы к наставничеству? ☐
2. Насколько полезной для Вас будет совместная деятельность в процессе наставничества? ☐
3. Насколько полезной для наставляемого будет совместная деятельность в процессе наставничества? ☐
4. Насколько успешно с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими знаниями? ☐
5. Насколько успешно с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками? ☐
6. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования деятельности в рамках наставничества? ☐
7. Какой из аспектов адаптации является наиболее важным для наставляемого в процессе наставничества? (расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров):
 - помощь при вхождении в педагогический коллектив ☐
 - помощь при взаимодействии с детским коллектив ☐
 - освоение практических навыков работы ☐
 - изучение теории, выявление пробелов в знаниях ☐
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным в процессе наставничества? (расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов):
 - самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий наставляемым ☐
 - совместное изучение материалов и выполнение заданий наставника и наставляемого ☐
 - личные консультации по мере необходимости ☐
 - совместный разбор практических заданий в процессе наставничества ☐

Анкета для наставляемого (первичная)

Уважаемый педагог!

Данная анкета разработана для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества студентов, молодых специалистов и новых сотрудников нашего ДОУ. Ответив на предложенные вопросы, оцените, пожалуйста, предполагаемый результат Вашего сотрудничества по шкале от 1 до 5.

1. Насколько Вам необходима поддержка от наставника? ☐
2. Оцените пользу организованных для Вас мероприятий по развитию профессиональных навыков. ☐
3. Оцените ожидаемый уровень поддержки наставника. ☐
4. Насколько доступным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником? ☐
5. Насколько важна для Вас помощь наставника в раскрытии и оценке Вашего личного профессионального потенциала? ☐

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

Уважаемый педагог-наставник!

Данная анкета разработана для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества студентов, молодых специалистов и новых сотрудников нашего ДОУ. Ответив на предложенные вопросы, оцените, пожалуйста, предполагаемый результат Вашего сотрудничества по шкале от 1 до 5.

<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?	
▪ 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?	
▪ самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
▪ в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
▪ личные консультации в заранее определенное время;	
▪ личные консультации по мере возникновения необходимости;	
▪ поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

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

Уважаемый педагог!

Данная анкета разработана для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества студентов, молодых специалистов и новых сотрудников нашего ДОУ. 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 _____

**Анкета для выявления трудностей в работе молодого педагога
(самооценка, оценка)**

ФИО наставляемого _____

Виды и элементы педагогической деятельности	Степень затруднения			
	очень сильно	сильно	средне	почти нет
Тематическое планирование				
Перспективное планирование				
Планирование коррекционно-образовательной работы				
Планирование работы по самообразованию и повышению педагогического мастерства				
Овладение содержанием программ, методик				
Использование разнообразных форм, методов и приемов на занятиях				
Осуществление взаимодействия с детьми в процессе воспитания, обучения и развития				
Организация развивающей среды в соответствии с рекомендациями и требованиями программы				
Диагностика воспитанников				
Обобщение своего опыта				
Внедрение передового опыта и рекомендаций психолого-педагогической науки				
Взаимодействие с родителями				

Оценочная шкала самоанализа педагогического мастерства

Ф.И.О. наставляемого _____

№ п/п	Перечень профессиональных и личностных качеств и умений	Степень выраженности (отметить знаком «+»)				
		Высокая	Достаточная	Средняя	Слабая	Отсутствует
1. Проявление профессиональных качеств педагога						
1.1	Владеет основами необходимых знаний и умений согласно нормативным документам					
1.2	Владеет умением планировать и оценивать уровень развития детей					
1.3	Владеет: - речью; - распределением и переключением внимания, находит выход из любой ситуации; - владеет показом способов деятельности; - умеет сконцентрировать внимание на решении педагогических задач, при этом, не прибегая к дисциплинарным мерам воздействия					
1.4	Использует в работе ТСО и ИКТ					
1.5	Умеет организовать детей на занятиях и в свободной деятельности					
1.6	Любит и уважает детей, проявляет к ним большой интерес, умеет сотрудничать					
1.7	Проявляет творчество в деятельности и интерес к работе					
2. Проявление организационно-методических умений						
2.1	Использование в работе новейших, передовых, новаторских методик					
2.2	Умение снять напряжение и утомление детей, создать спокойную атмосферу на занятии					

2.3	Желание помочь каждому ребенку проявить себя					
2.4	Заинтересованность в успехах детей, результатах педагогической деятельности в целом					
2.5	Видение важности совместной взаимодействия с родителями					
2.6	Желание поделиться опытом с коллегами, своевременно прийти на помощь к ним					
2.7	Самообразование и самовоспитание					
3. Проявление личностных особенностей						
3.1	Добросовестность					
3.2	Такт					
3.3	Требовательность к себе					
3.4	Гуманность					
3.5	Эмпатия					
3.6	Рефлексия					
3.7	Оптимизм					
3.8	Организованность					
3.9	Инициативность					
3.10	Терпение, выдержка					
4. Внешние проявления						
4.1	Культура речи, выразительность дикции, жестов					
4.2	Профессиональная и общая эрудиция					
4.3	Манера поведения					
4.4	Опрятный внешний вид					
5. Проявление творческих способностей и педагогической инициативы						
5.1	Активная общественная деятельность (ДОУ, район)					
5.2	Педагогическая нагрузка (творческая группа, педагогические клубы, руководство МО и т.д.)					
5.3	Обобщение опыта через СМИ					
5.4	Активное участие в конкурсах разного уровня (ДОУ, район, республика, РФ, международные)					
	Тема для аттестации:					
	Проблемы:					

Анкета для педагога-наставника (итоговая)

Уважаемый педагог-наставник!

Данная анкета разработана для того, чтобы улучшить процесс наставничества студентов, молодых специалистов и новых сотрудников нашего ДООУ. Ответив на предложенные вопросы, оцените, пожалуйста, результат Вашего сотрудничества по шкале от 1 до 5.

1. Насколько эффективно Вы смогли организовать процесс наставничества? ☐
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый? ☐
3. Как Вы думаете, с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями? ☐
4. Как Вы думаете, с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми практическими знаниями? ☐
5. Каков уровень профессионализма, наставляемого на данный момент? ☐
6. Готов ли наставляемый к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству? ☐
7. Какой из аспектов адаптации был наиболее важным для наставляемого в процессе наставничества? (расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров):
 - помощь при вхождении в коллектив ☐
 - освоение практических навыков работы ☐
 - изучение теории, выявление пробелов в знаниях ☐
8. Какой из используемых Вами методов обучения явился наиболее эффективным в процессе наставничества? (расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов):
 - самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий наставляемым ☐
 - совместное изучение материалов и выполнение заданий наставника и наставляемого ☐
 - личные консультации по мере необходимости ☐
 - совместный разбор практических заданий в процессе наставничества ☐
9. Насколько была полезна практика наставничества лично для Вас? ☐
10. Каков, по Вашему мнению, уровень удовлетворения от совместной работы? ☐

Анкета для наставляемого (итоговая)

Уважаемый педагог!

Данная анкета разработана для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества студентов, молодых специалистов и новых сотрудников нашего ДОУ. Ответив на предложенные вопросы, оцените, пожалуйста, предполагаемый результат Вашего сотрудничества по шкале от 1 до 5.

1. Насколько Вас устроила периодичность общения с наставником? ☐
2. Насколько удовлетворила Вас совместная работа с наставником? ☐
3. Насколько полезны были организованные для Вас мероприятия по развитию профессиональных навыков? ☐
4. Насколько доступным для Вас был план работы, выстроенный наставником? ☐
5. Насколько комфортно для Вас было профессиональное общение с наставником? ☐

Форма общего заключения о результатах индивидуального сопровождения

(Ф.И.О. молодого специалиста)

1. Индивидуальное сопровождение можно считать:

- успешным, эффективным
- не вполне успешным, недостаточно эффективным
- неэффективным

2. Выявленные в результате предварительной диагностики проблемы:

- сняты полностью
- сняты частично
- не сняты (указать проблемы)
- не снята ни одна проблема

3. Причины, по которым не состоялось индивидуальное сопровождение и/или не были сняты проблемы

4. Сопровождаемый молодой специалист:

- нуждается в дальнейшем полномасштабном сопровождении
- нуждается в поддержке для решения наиболее сложных проблем
- не нуждается в сопровождении
- нуждается в повышении квалификации в системе постдипломного образования
- нуждается в разработке индивидуального образовательного маршрута

5. Наиболее эффективные пути (способы) дальнейшего сопровождения
(указать) _____

Структура индивидуального маршрута профессионального развития молодого педагога

Титульный лист:

- Название ДОУ.
- ИОМП.
- Ф.И.О. педагога.
- Город, год создания.

Информационная справка об авторе

ИОМ:

- Ф.И.О.
- Занимаемая должность.
- Образование.
- Дата прохождения аттестации.
- Квалификационная категория.
- Дата прохождения курсов повышения квалификации.
- Педагогический стаж.
- Педагогическое кредо.

Пояснительная записка (анализ ситуации, выделение проблемы):

- Индивидуальная тема по самообразованию.
- Цель.
- Задачи.
- Форма самообразования.
- Предполагаемый результат (для педагога, для воспитанников).
- Сроки работы над проблемой.
- Форма отчета о проделанной работе.

При выборе темы необходимо учитывать ее актуальность и важность, выделить ее научно-теоретическое и практическое значение, степень освещенности данного вопроса в литературе.

Сроки реализации маршрута могут варьироваться, в зависимости от выявленных затруднений, конкретной ситуации в образовательном учреждении и локальных задач (например, подготовки к аттестации или реализации конкретных образовательных линий).

Формы самообразования педагога:

- Индивидуальная форма, инициатором которой является сам педагог.
- Групповая форма в виде деятельности методического объединения, семинаров, практикумов, курсов повышения квалификации.

Матрица ИОМ

№	Направления работы	Действия и мероприятия, проведенные в процессе работы над темой	Сроки	Форма представления результата своей работы	Где, когда, кем заслушивается	Результаты проделанной работы. Отметка о выполнении
1.						

В индивидуальном образовательном маршруте отражаются следующие направления деятельности:

- Профессиональное.
- Психолого-педагогическое (ориентированное на детей и их родителей).
- Методическое (педагогические технологии, формы, методы и приемы).

- Информационно-компьютерные технологии.
- Здоровьесбережение.

Профессиональное:

- Изучить новые образовательные стандарты, уяснить их особенности.
- Изучение образовательной программы ДОУ, уяснение их особенностей и требований.
- Разработать комплексно-тематическое планирование по темам в соответствии требований ФГОС и образовательной программы ДОУ.
- Знакомиться с новыми педагогическими технологиями через предметные издания и Интернет.
- Плановое повышение квалификации на курсах для воспитателей.
- Плановая аттестация на подтверждение (повышение) квалификационной категории.
- Профессиональные публикации, брошюры.
- Участие в конкурсах профессионального

мастерства. Психолого-педагогическое:

- Изучение и систематизация материалов методической, педагогической и психологической литературы.
- Повышение педагогической квалификации, переосмысление содержания своей работы в свете инновационных технологий обучения.

Методическое:

- Совершенствовать знания содержания системно-деятельностного подхода.
- Знакомиться с новыми формами, методами и приемами воспитания и обучения.
- Повышение своего уровня педагогического мастерства на МО.
- Изучать опыт работы лучших педагогов ДОУ, города, региона через Интернет.
- Знакомиться с содержанием работы с детьми с ОВЗ и одарёнными детьми.
- Посещать НОД проводимые коллегами и участвовать в обмене опытом.
- Периодически проводить самоанализ профессиональной деятельности
- Внедрять в педагогический процесс новые формы индивидуализации.
- Посещение семинаров. Выступление перед коллегами на МО, педсоветах, конференциях.
- Обобщение и распространение собственного педагогического

опыта. Информационно-компьютерные технологии:

- Изучать информационно компьютерные технологии и внедрять их в учебный процесс.
- Совершенствовать навыки работы на компьютере.
- Создать персональный сайт и ежемесячно его пополнять.
- Создать электронную почту для контакта с единомышленниками.
- Освоение новых компьютерных программ и ТСО.
- Составление мультимедийных презентаций о работе.
- Сбор и анализ в Интернете информации по дошкольному образованию, педагогике и психологии.
- Разработать комплект занятий с применением информационных технологий и формировать копилку методических материалов.
- Разработать пакет тестового материала в электронном виде.
- Участие в конкурсах в Интернете.
- Помещение своих разработок на сайтах в

Интернете Здоровьесберегающие технологии:

- Внедрять здоровьесберегающие

технологии. Разделы ИОМ:

- Изучение литературы, связанной с темой самообразования.
- Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса.
- Обобщение собственного опыта педагогической деятельности.

- Участие в системе дошкольной методической работы.
- Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне ДОУ.
- Методические практикумы в ДОУ.
- Подготовка к аттестации.
- Научно-практические конференции.
- Обобщение своего опыта работы и представление его в публикациях.
- Освоение информационных технологий образования и воспитания.
- Проведение самоанализа деятельности педагога (рефлексия своего опыта).

Сроки:

- Продвижение по ИОМ фиксируется в карте ИОМ (таблица) по месяцам, с указанием того, что конкретно сделано по реализации каждого из направлений деятельности.

Формы представления результатов педагогической деятельности:

- Портфолио.
- Творческий отчет.
- Мастер-класс.
- Творческая мастерская.
- Педагогический проект.
- Отчет о результатах (ходе) инновационной деятельности.
- Презентация опыта работы по выявленной

проблеме. Результаты проделанной работы:

- Повышение уровня педагогической компетенции.
- Разработанные и изданные методические пособия, статьи, программы, сценарии и др.
- Разработка дидактических материалов, тестов, наглядностей.
- Разработка и проведение НОД с включением инновационных технологий.
- Проведение семинаров, конференций, мастер-классов.

В графах, отражающих результативность реализации ИОМ за текущий год, фиксируются:

- Достижения педагога по каждому из направлений деятельности в виде конкретного педагогического продукта (сценария праздника, пакета педагогических диагностик, методических рекомендаций, консультаций, статей, разработок занятий и т. д.).
- Субъективное отношение к достигнутым результатам (рефлексия процесса достижения и достигнутого результата по каждому из направлений деятельности в виде самоанализа, творческого отчета, самопрезентации).
- Формы презентации полученных достижений, в т. ч. планируемые, с указанием места и времени презентации.

Деловые игры для начинающих педагогов

Современная система дошкольного образования большое внимание уделяет именно роли профессиональной компетентности педагогов. Требования к личности и профессиональной деятельности педагога предполагают высокую профессиональную мобильность, готовность к творческой самореализации, владение искусством профессионального общения, умение применять педагогические технологии, свободно мыслить и брать на себя ответственность за решение поставленных перед ним задач. От того, насколько легко педагог преодолеет период вхождения в профессиональную деятельность, зависит, состоится ли педагог как профессионал, останется ли в сфере дошкольного образования.

Необходимо отметить, что в каждом образовательном учреждении будет актуальным вопрос о сопровождении педагога в процессе адаптации к профессиональной деятельности. Для того чтобы воспитать современно образованного, предприимчивого ребенка, готового самостоятельно принимать решения, способного к сотрудничеству нужны профессионально грамотные педагоги.

Игра № 1 «Знакомство»

Цель игры: развитие коммуникативных, организаторских и творческих способностей, которые являются фундаментом профессиональной деятельности педагога.

1 задание: *викторина*

- Кому принадлежит ведущая роль в воспитании ребенка-дошкольника?
- Назовите законодательные документы, в которых обозначена приоритетная роль семьи в воспитании ребенка?
- В чем заключается роль детского сада в воспитании детей
- В каких областях знаний должен быть компетентен педагог для полноценного общения с родителями?
- Каким нормативным документам должна соответствовать основная общеобразовательная программа ДООУ?
- Назовите формы работы с семьей?
- Назовите основные виды деятельности детей в ДООУ, в соответствии с ФГОС?
- Какими принципами должен руководствоваться воспитатель в своей профессиональной деятельности?
- Назовите образовательные области в соответствии с ФГОС?
- Назовите формы работы с детьми? (10 минут)

2 задание: *расшифруйте аббревиатуры:*

ДООУ, ФГОС, САНПИН, МАДОУ, ОД, ХБТ, ЧХЛ, СРИ, ДИ, УГ, СД, РИ, ПИ.

3 задание: *пантомима*

ПРАВИЛА: ПОКАЗАТЬ МИМИКОЙ И ЖЕСТАМИ, ТО, ЧТО НАПИСАНО НА КАРТОЧКЕ ДРУГОЙ КОМАНДЕ. (7 минут)

- проспал на работу;
- на ковре у заведующего;

- укладывает детей спать, а дети не слушаются;
- неожиданно во время прогулки пошел сильный дождь;
- во время прогулки, вы заметили на участке злую собаку;
- вы уговариваете ребенка покушать;
- вы переходите дорогу с воспитанниками;
- в детском саду сработала пожарная тревога;
- конец рабочего дня, за ребенком никто не приходит;
- вы узнали, что вам существенно повысили зарплату.

4 задание. Развитие выразительной речи педагога (4-5 минут).

Педагогу дается задание: произнесите слово «МОЛОДЕЦ!»:

Тихо, громко, нежно, удивленно, иронично, восторженно, ласково,
требовательно, таинственно

Притча

«Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: «Скажи, мудрец, какая бабочка у меня в руках: мертвая или живая?» А сам думает: «Скажет живая – я ее умертвляю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках».

Действительно, всё в наших руках! Не бойтесь творить, искать что-то новое, познавать неизвестное!

Игра № 2 «Моделирование проблемной ситуации»

Задание: решение педагогических ситуаций (10 минут)

• Педагог пригласил всех родителей на родительское собрание, поместив информацию об этом на групповом стенде. Пришло два человека. Воспитатель недоволен. Родительское собрание пришлось перенести. Чем можно объяснить происшедшее? Что предпринять в дальнейшем?

• Ребенок временно не посещает детский по той причине, что ходит в детский сад санаторного типа. По возвращению, мама обнаруживает, что их шкафчик занят другим ребенком. Мама начинает выяснять, предъявлять претензии к воспитателю. Как в данной ситуации вести себя воспитателю? Что можно предпринять для того, чтобы избежать конфликта?

• Во время сборов на прогулку один из воспитанников вдруг вынул из кармана пальто записку, адресованную воспитателю группы, с просьбой матери не закаливать её ребёнка после дневного сна. Причина не указывалась. Вы выполнили бы просьбу родителя? Какими будут ваши действия в дальнейшем?

• В список для представления на Доску Почета администрация ДОУ выдвинула молодого специалиста. После чего в коллективе создалась конфликтная ситуация: педагог, имеющий большой педагогический стаж выразила свое недовольство по поводу выдвинутой кандидатуры. Что можно предпринять для того, чтобы избежать конфликта?

План наставнической работы

1. Изучение нормативных документов

Содержание работы	Роль наставника	Использование материалов молодым педагогом	Форма проведения	Срок исполнения	Примечание
АООП ДОУ	Ознакомление с документом	Постоянно	Консультирование по изучению АООП ДОУ (модерация)	Начало уч. года	
Нормативные документы федерального, регионального, муниципального уровня	Ознакомление с документом	Постоянно	Консультирование по изучению нормативно-правовой документации	В течение года	

2. Повышение профессиональной компетентности

Содержание работы	Роль наставника	Использование материалов молодым педагогом	Результат работы	Срок исполнения	Примечание
Подготовка диагностических материалов и диагностических карт	Помощь в сборе материалов и заполнении диагностических карт	При диагностике воспитанников	Оформленный диагностический материал у молодого педагога	Начало учебного года	
Диагностика воспитанников	Показ, совместная и самостоятельная диагностика воспитанника. Составление методических рекомендаций по диагностике.	Организация проведения обследования, определение критериев и показателей диагностики.	Оформленные личные дела воспитанников, анализ результатов диагностики	Сентябрь	
Методика планирования коррекционно-образовательной деятельности	Составление плана, совместный анализ, оценка результативности	Организация коррекционно-образовательной деятельности в группе	Проект рабочей программы педагога, оценка ее эффективности	В течение года	

Методика организации коррекционно-образовательной деятельности	Самостоятельное составление плана-конспекта НОД, совместное	Организация коррекционно-образовательной деятельности	Проведение коррекционно-образовательной работы в	В течение года	Самостоятельное изучение. Посещение мероприятий
	составление плана-конспекта НОД, совместный анализ, оценка результативности	в группе	группе (проектирование целей, выбор методов и форм взаимодействия с воспитанниками)		й, проводимых опытным педагогом. Посещение и анализ мероприятий, проводимых молодым педагогом.
Организация индивидуальной коррекционной работы с воспитанниками	Обсуждение общих вопросов методики проведения коррекционных индивидуальных занятий и мероприятий. Использование дифференцированного подхода к детям с учетом их индивидуальных возможностей и зоны ближайшего развития.	Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков коррекции. Совершенствование методов индивидуальной работы с воспитанниками.	План индивидуальной коррекционно-образовательной работы.	В течение года	
Организация взаимодействия с родителями воспитанников	Совместное планирование взаимодействия с родителями (консультации, мастер-классы, родительские собрания, анкеты и пр.). Взаимопосещение мероприятий с родителями. Анализ проведенных мероприятий	Формирование личного опыта во взаимодействии с родителями.	План взаимодействия с родителями на учебный год.	В течение года	

Помощь по подбору и использованию педагогических пособий, целесообразных	Моделирование игровой ситуации и совместный подбор игрового и дидактического материала.	Формирование личного опыта.	«Копилка» игрового, наглядного и дидактического материала для самостоятельного	В течение года	
игрового и дидактического материала.			использования.		
Ведение документации и педагога	Консультирование по ведению документации. Анализ заполненных документов.	Организация коррекционно-образовательной деятельности в группе	Грамотно заполненные документы специалиста	В течение года. По мере необходимости.	
Работа над методической темой	Помощь в выборе темы. Консультирование по вопросам проведения планируемых мероприятий.	Саморазвитие. Повышение профессиональной компетентности.	План работы над методической темой. Мероприятия в рамках работы над методической темой в течение учебного года	В течение года	
Посещение мероприятий КМО	Совместный анализ посещаемых мероприятий с целью повышения профессиональной компетентности	Самообразование. Повышение профессиональной компетентности	Круглый стол по итогам	В течение года	
Посещение методических мероприятий в ДОУ	Совместный анализ посещенных мероприятий	Самообразование. Повышение профессиональной компетентности	Беседа по итогам	В течение года	

Взаимопосещения НОД и коррекционных занятий	Оказание помощи в овладении методами и приемами коррекционно-образовательной деятельности	Повышение профессиональной компетентности	Анализ посещенных мероприятий	В течение года	
«Секреты мастерства»	Передача опыта по вопросам методики проведения занятий. Рекомендации в проведении	Повышение профессиональной компетентности.	«Копилка педагогических идей». Систематизация наработок профессиональной	В течение года по запросу	
	занятий, консультаций и пр. в форме круглого стола и кейс-метода. Проведение мастер-классов.		деятельности молодого педагога.		
Открытые показы и выступления молодого специалиста	Помощь в подготовке и проведении мероприятий. Анализ проведенных мероприятий. Помощь в составлении отчета, доклада, выступления.	Самообразование. Повышение профессиональной компетентности. Аналитический отчет о работе	Собеседование по итогам с использованием самоанализа. Аналитический отчет о проведенном мероприятии.	В течение года	
Работа с методической литературой	Совместное изучение методической литературы	Самообразование. Повышение профессиональной компетентности	Опыт работы	В течение года	

Организация развивающей предметно-пространственной среды в кабинете специалиста	Помощь в составлении плана оснащения развивающей предметно-пространственной среды в кабинете специалиста с учетом ФГОС ДО	Повышение профессиональной компетентности. Изучение методики создания образовательной среды.	РППС кабинета в соответствии с ФГОС ДО. Паспорт кабинета.	В течение года	
Участие в профессиональных конкурсах молодых педагогов	Помощь в подготовке материалов конкурса	Самообразование. Повышение профессиональной компетентности	Самоанализ деятельности.	В течение года	
Аттестация	Помощь в подготовке материалов аттестации на соответствие занимаемой должности	Формирование портфолио молодого специалиста	Материалы аттестации, приказ об аттестации	По мере готовности педагога	

3. Повышение педагогической квалификации

Содержание работы	Роль наставника	Использование материалов молодым педагогом	Форма подведения итогов	Срок исполнения	Примечание
Курсы повышения квалификации в соответствии с ФГОС ДО и в рамках работы над методической темой	Анализ материалов КПК, возможностей их использования в профессиональной деятельности	Самообразование Организация самостоятельной коррекционно-развивающей работы в группе.	Самоанализ	По факту прохождения	

Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога

Образовательное учреждение	
Ф.И.О. наставника/ов	
Должность наставника/ов	
Ф.И.О. молодого педагога	
Должность молодого педагога	
Образование молодого педагога (что, когда закончил)	
Дата начала работы молодого специалиста в образовательном учреждении	

Цель: Адаптация и оказание педагогической и психологической поддержки молодого педагога

№ п/п	Содержание работы	Сроки	Ответственный
1.	Диагностика профессиональной компетентности и адаптационных способностей молодого педагога - анкета для молодых педагогов (при поступлении на работу); - анкета для молодых педагогов «Диагностика профессиональных затруднений». Разработка рекомендаций по результатам диагностики (общение с детьми, коррекция поведения, рекомендации по адаптации в новом коллективе и т.п.)	сентябрь сентябрь, май	Заместитель заведующего по УВР, наставник/и
2.	Закрепление наставника/ов за молодыми специалистами (при поступлении на работу)	первая половина сентября	Заместитель заведующего по УВР
3.	Беседа с молодым педагогом о квалификационных требованиях сотрудника (Локальные акты ДОУ)	сентябрь	Заместитель заведующего по УВР
4.	Организация изучения содержания АООП для детей с интеллектуальными нарушениями, нормативных документов по организации коррекционно-образовательного процесса.		Заместитель заведующего по УВР, наставник/и.
5.	Изучение педагогической деятельности молодого специалиста:	сентябрь - май	Заместитель заведующего по

	▪ посещение занятий; ▪ анализ коррекционно-образовательной деятельности. Составление аналитической справки о педагогической деятельности наставляемого		УВР, наставник/и.
6.	Организация консультаций: ▪ работа с обязательной документацией учителя-дефектолога, учителя-логопеда (о требованиях к оформлению и составлению журнала групповых занятий, годовых планов работы, учебных планов-графиков, индивидуальных планов и т.д.): ▪ соблюдение ФГОС ДО; ▪ особенности структуры учебно-тренировочных занятий; ▪ организация деятельности обучающихся на тренировке; ▪ формы и приемы обеспечения надлежащего поведения, обучающихся в группе; ▪ критерии оценки деятельности тренера-преподавателя на занятии; ▪ проведение самоанализа урока; ▪ проведение открытого учебного-тренировочного занятия; ▪ сдача контрольно-переводных нормативов и т.д.	в течение года	Заместитель заведующего по УВР, наставник/и.
7.	Работа в рамках «Школы молодого педагога»	в течение года	Заместитель заведующего по УВР
8.	Оценка результатов наставнической деятельности	май	Заместитель заведующего по УВР, наставник/и.

Результаты наставнической деятельности.
Карта оценки молодого педагога (пример заполнения)

Молодой специалист: _____

Должность: _____

Наставники: _____

1 год	2 год	3 год
1. Выполнение порученной работы (справляется ли за установленное время)		
На работу затрачивается гораздо больше времени, чем это диктуется опытом или планом.	Строго следит за временем, отведенным на выполнение задания. Не отступает от плана.	
2. Качество работы (насколько тщательно, точно, добросовестно выполняется, отсутствуют ли ошибки, учитываются ли указания, точка зрения наставника)		
Замечания по методике проведения занятий имеются. Прислушивается к указаниям наставника. Критику воспринимает адекватно	Замечаний по методике проведения занятия нет. Учитываются указания и точка зрения наставника по целесообразности применения того или иного методического приема. Критику воспринимает адекватно	
3. Уровень профессиональной подготовки (хорошо ли наставляемый ориентируется в своей деятельности, обладает ли достаточными квалификационными навыками для выполнения обязанностей)		
Знания своей деятельности хорошие, но профессиональные навыки развиты недостаточно.	Знания своей деятельности хорошие, постоянно развивает профессиональные навыки через занятия «Школе молодого педагога», посещения коррекционных занятий наставника и других коллег, в рамках самообразования.	
4. Совместная работа (сотрудничает ли с коллегами при решении задач, готов ли делиться знаниями и умениями, консультируется ли у других)		
Всегда эффективно сотрудничает с другими педагогами в процессе педагогической	Всегда эффективно сотрудничает с другими педагогами в процессе педагогической	

деятельности.	деятельности.	
5. Способность к деловому общению (умеет ли четко выражать свои мысли, слушать и понимать собеседника)		
Речь хорошо воспринимается, убедительна; умеет слушать собеседника, стремится достичь полного взаимопонимания.	Речь хорошо воспринимается, убедительна; умеет слушать собеседника, стремится достичь полного взаимопонимания.	
6. Особенности поведения во время коррекционного занятия (умеет ли удерживать внимание и поддерживать интерес воспитанников)		
Недостаточно владеет вниманием группы при объяснении материала, не умеет поддерживать рабочую обстановку в течение всего занятия.	Объяснения тренера хорошо воспринимаются группой, в течение тренировки поддерживается деловая рабочая атмосфера.	
7. Самостоятельность (может ли выполнять порученную работу без посторонней помощи)		
Без посторонней помощи выполняет порученную работу.	Без посторонней помощи выполняет порученную работу. Творчески подходит к решению профессиональных вопросов.	
8. Умение доводить начатое дело до конца (способен ли осуществлять порученное без напоминаний и постоянного контроля со стороны руководства)		
Получив задание, всегда доводит дело до конца без напоминаний и контроля.	Получив задание, всегда доводит дело до конца без напоминаний и контроля.	
9. Умение общаться с родителями воспитанников (воспринимается ли он родителями воспитанников как привлекательная, заслуживающая доверия persona)		
Общение с родителями происходит эпизодически, неуверенно, педагогическая позиция в отношении ребенка не всегда согласованная.	Налажено доверительное общение с родителями воспитанников, существует единство педагогических требований с семьями детей.	

Оценка проведена наставником на основании посещений коррекционных занятий, личных бесед с молодым педагогом, анкетирования родителей.

Анкета для молодого педагога

Уважаемый педагог!

С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности, начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.

Ф.И.О. _____

1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первое время работы в УДО)?

- Тревожность, неуверенность в своих силах
- Пессимизм, чувство собственной неполноценности
- Повышенная утомляемость, снижение работоспособности
- Страх перед воспитанниками
- Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки
- Другое

2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

- Да, изменилось в лучшую сторону
- Да, изменилось в худшую сторону
- Нет, осталось прежним
- Затрудняюсь ответить
- Другое

3. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?

- Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности
- Нет, трудностей практически не возникает
- Затрудняюсь ответить.

4. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?

- Неожиданное посещение занятия директором или методистом;
- Разговор с администрацией по поводу возникающих проблем;
- Знакомство с родителями детей, проведение родительского собрания;
- Индивидуальная беседа с родителями воспитанников по различным поводам;
- Взаимодействие с детьми в процессе организации образовательной деятельности; в процессе организации самостоятельной деятельности.
- Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;
- Разработка документации (планирование, конспекты и т.п.)
- Другое _____

5. Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

6. Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватает в начальный период педагогической деятельности?

7. Представляет ли для Вас трудность (да/нет):

• подбирать для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их индивидуальные особенности _____

• организовывать сотрудничество между детьми _____

• подбирать оптимальные методы и приемы для проведения занятия _____

• мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности

• создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели деятельности _____

• другое

(допишите) _____

8. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение (пронумеруйте в порядке выбора):

• самообразованию

• семинарам-практикумам

• курсам повышения квалификации

• мастер-классам

• творческим лабораториям

• индивидуальной помощи со стороны наставника

• другое

(допишите) _____

Спасибо за сотрудничество!

**Анкета для молодых педагогов
«Диагностика профессиональных затруднений»**

Уважаемый педагог!

Отметьте, с какими трудностями Вы сталкиваетесь в своей профессиональной деятельности.

1 – не вызывает трудностей;

2 – вызывает затруднения, необходима небольшая консультационная помощь;

3 – вызывает особые затруднения, нужна не только консультационная помощь, но и опора на пример (образец) практической деятельности

№ п/п	Позиция	Отметка молодого педагога	Отметка наставника
1	Составление рабочей программы		
2	Составление плана воспитательной работы		
3	Составление календарно-тематического планирования		
4	Подготовка конспектов организованной образовательной деятельности (занятия)		
5	Определение цели и задач занятия		
6	Применение «деятельностного метода обучения» на занятии		
7	Использование различных форм организации деятельности обучающихся		
8	Применение на занятии разнообразного дидактического материала		
9	Активизация способов деятельности детей		
10	Подбор оптимального объема материала для достижения цели занятия		
11	Четкая логика построения занятия, обоснования соотношения частей		
12	Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости		
13	Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у обучающихся		
14	Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций		
15	Организация атмосферы включенности каждого учащегося в работу		
16	Создание проблемно-поисковых ситуаций на занятии		
17	Мотивация обучающихся		
18	Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению		
19	Активизация познавательной деятельности учащихся		
20	Организация контроля и самоконтроля		
21	Использование современных образовательных технологий в работе с детьми		
22	Проведение педагогической диагностики		
23	Проведение воспитательных мероприятий		

24	Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся		
25	Использование различных форм и методов работы с семьями воспитанников		
26	Общение с коллегами, администрацией учреждения		
27	Владение аудиторией		
28	Организация участия обучающихся в конкурсном движении		
29	Обобщение опыта на различных уровнях		
30	Участие в работе жюри конкурсов, заполнение ведомостей		

Спасибо за сотрудничество!

Анкета оценки удовлетворенности индивидуальным планом наставничества
(для наставляемого)

Уважаемый педагог!

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждёт наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в индивидуальном плане наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас было особенно ценным?

3. Чего Вам не хватило и/или что хотелось бы изменить?

4. Нужен ли Вам наставник на следующий учебный год? (да/нет)

5. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? (да/нет)

Спасибо за сотрудничество!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в модели наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что было особенно ценным?

3. Чего Вам не хватило и/или что хотелось бы изменить?

4. Хотели бы Вы продолжить работу в модели наставничества? (да\нет) _____

5. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) (да\нет) _____

Спасибо за сотрудничество!