

РАССМОТРЕНА

на Педагогическом совете
от 31.08.2022 протокол № 1

УТВЕРЖДЕНА

приказом
МДОБУ «ДСКВ № 1»
г. Всеволожска
от 31.08.2022 № 84

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Школа молодого педагога»
МДОБУ «ДСКВ № 1» г. Всеволожска**

2022

Оглавление

1. Паспорт программы	3
2. Пояснительная записка	4
3. Содержание программы	7
3.1. Система работы с молодыми специалистами	7
3.2. Этапы реализации программы	8
3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом	11
Приложение № 1.....	13
Персонализированный план работы педагога-наставника с молодым педагогом	13
Приложение № 2.....	18
Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	18
Приложение № 3.....	19
Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога	19
Приложение № 4.....	21
Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы.....	21
Приложение № 5.....	23
Анкеты для молодого педагога.....	23
Приложение № 6.....	26
Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы.....	26
Приложение № 7.....	28
Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога.....	28
Приложение № 8.....	31
Отчет о проделанной работе по организации наставничества за учебный год	31

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества «Школа молодого педагога» МДОБУ «ДСКВ № 1» г. Всеволожска
Авторы	Заместитель заведующего по ВР Е.А. Пылаева Учитель-логопед Е.В. Венедиктова Учитель-дефектолог М.А. Ломоносова Педагог-психолог М.В. Гагулина Воспитатель М.А. Шестакова
Организация исполнитель	МДОБУ «ДСКВ № 1» г. Всеволожска
Целевая аудитория	– Молодые специалисты; – Педагогические работники со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	3 года
Этапы реализации	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, обучающихся, родителей (законных представителей).
Задачи	1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. 2. Способствовать формированию мотивации к повышению профессионального уровня. 3. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
Основные направления	1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного и коррекционных процессов. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного и коррекционного процессов. 4. Развитие профессиональных компетенций. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого

	молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	1. Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. 2. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. 3. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, обучающимися, родителями (законными представителями). 4. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

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 обучающиеся и их родители (законные представители), администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

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

Каждый руководитель образовательной организации, заместитель руководителя, 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.

Целью создания Программы наставничества «Школа молодого педагога» МДОБУ «ДСКВ № 1» г. Всеволожска (далее Программа) явилось осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями и специалистами, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Принципы работы

- Принцип *сотрудничества и диалога* – создание атмосферы доброжелательности, эмоциональной раскрепощённой между начинающими и опытными специалистами.
- Принцип *системности* – непрерывность образования, накопления опыта.
- Принцип *многоуровневой дифференциации* – организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным трудностям в работе.

Методы работы

- **Дискуссии**

Большим успехом пользуются дискуссии, в рамках которых педагоги делятся своими трудностями и проблемами, а коллеги совместно ищут пути их решения. Обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики. Каждый воспитатель высказывает свое мнение, при необходимости отстаивает его.

- **Работа с инструктивно-директивными документами**

Воспитателям заранее предлагается ознакомиться с каждым из них, соотнести весь изложенный материал со своей работой и, выделив одно из направлений, продумать план по устранению недостатков.

Эту работу каждый прорабатывает сначала самостоятельно, а затем обговариваются разные подходы к решению одной и той же проблемы, в результате чего развивается умение работать с документами.

- **Метод игрового моделирования**

В целом игры с их многосторонним анализом конкретных ситуаций позволяют связывать теорию с практическим опытом воспитателей.

Данный метод повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умения в разрешении реальных педагогических проблем.

- **Самообразование**

Отсутствие практического опыта заставляет новичка заниматься самообразованием. На основе появившихся проблем каждый воспитатель определяет для себя тему и составляет план работы. План включает в себя: изучение литературы, передового опыта, перечень практических мероприятий по оснащению развивающей предметно-пространственной среды, изготовлению пособий, картотек, папок-передвижек и др. В конце учебного года на педагогическом совете проводится отчет о работе над темой самообразования.

- **Интернет-консультирование**

Инновационная технология, посредством которой осуществляется взаимодействие старшего воспитателя и педагогов по различным вопросам воспитательно-образовательного процесса (в электронном виде).

- **Портфолио воспитателя** – сбор и оформление материалов, достижений педагога в профессиональной деятельности.

3. Содержание программы

3.1. Система работы с молодыми специалистами

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



При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Заместитель руководителя по ВР – молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на рабочем месте. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами.

	3. Обеспечение необходимыми методическими пособиями, дидактическими материалами.
Молодой педагог – обучающиеся – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

3.2. Этапы реализации программы

Программа рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание Программы реализуется последовательно. Этапы реализации Программы:

1 этап: Диагностический

Задачи этапа:

- выявление профессиональных затруднений молодых педагогов;
- разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог-наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;

- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

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

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

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

Примерные цели и формы работы:

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с обучающимися, педагогами, родителями (законными представителями).	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом два раза в год. На основании результатов анализа в индивидуальный план

профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап: Практический

Задача этапа: реализация основных направлений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- 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 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 педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;

- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом

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

Формы работы с молодыми педагогами		
Муниципальное учреждение «Всеволожский районный методический центр» (МУ «ВРМЦ»)	Уровень образовательной организации	Ленинградский областной институт развития образования (ЛОИРО)
1. Курсы повышения квалификации. 2. Районные методические объединения. 3. Районные и областные семинары, конференции. 4. Конкурсы профессионального мастерства. 5. 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 педагогов-наставников. 8. Взаимопосещения занятий, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра. 12. Круглый стол. 13. Конкурс профессионального мастерства на уровне ДОУ.	1. Аттестация педагога, с целью присвоения квалификационной категории.

Оценка эффективности деятельности

В процессе реализации Программы предусмотрено наблюдение за профессиональной деятельностью молодого педагога, которое позволяет проследить за уровнем его профессионального роста.

Система мониторинга профессионального роста педагогов включает анкеты и опросники. Данный мониторинг проводится в течение всего педагогического пути начинающего педагога. По окончании реализации Персонализированного плана работы с молодыми педагогами и Индивидуальных планом наставляемых планируется оценка профессиональной деятельности наставляемых и собеседование по результатам оценивания. С учетом возникающих затруднений – в Программу вносятся необходимые коррективы.

Предполагаемый результат

Профессиональные умения, приобретенные молодыми педагогами в результате реализации Программы:

- Применение психолого-педагогических знаний в организации воспитательно-образовательного процесса.
- Планирование, подготовка и осуществление образовательной деятельности.
- Проведение педагогической диагностики.
- Анализ индивидуальных особенностей ребенка и осуществление психолого-педагогического сопровождения с учетом специфики его развития.
- Создание комфортной, грамотно и эстетически оформленной, развивающей предметно-пространственной среды в группе.
- Использование в работе современных инновационных технологий.

к Программе наставничества
«Школа молодого педагога»,
утвержденной приказом
МДОБУ «ДСКВ № 1» г. Всеволожска
от 31.08.2022 № 84

**Персонализированный план
работы педагога-наставника с молодым педагогом**

Цель работы:

Задачи:

Основные принципы:

Основные направления работы:

Прогнозируемые результаты:

Календарный план работы с наставляемым

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП).
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом.	Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога; организация общения посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ОД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ОД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ОД.
5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы обучающимися.	Знакомство с правилами проведения педагогического мониторинга, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Корректировка индивидуального плана (ИП).
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на	Корректировка ИП.

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
		следующий год)	
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	Отчет по ИП
2 год			
1.	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
2.	Моделирование культурно-досуговой деятельности обучающихся.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ОД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
6.	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	Проектирование конспектов ОД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ОД. Видеосъемка ОД. Анализ и самоанализ ОД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ОД.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Корректировка ИП.
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов	Корректировка ИП.

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
		мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	Отчет по ИП.
3 год			
1.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ОД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3.	Проектирование конспектов ОД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ОД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ОД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ОД.
4.	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации.
5.	Реализация культурно-досуговой деятельности.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
6.	Аттестация.	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
7.	Диссеминация педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического	Публикация педагогического опыта, организация

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
		опыта.	методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Аналитическая справка.
9.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	Отчет по реализации ИП.

Приложение № 2

к Программе наставничества
«Школа молодого педагога»,
утвержденной приказом
МДОБУ «ДСКВ № 1» г. Всеволожска
от 31.08.2022 № 84

**Индивидуальный план
профессионального становления молодого педагога**

ФИО

_____ года работы
(первого; второго; третьего)

в должности «воспитатель»

на 2022-2023 учебный год

Педагог-наставник:
ФИО, должность, категория (при
наличии)

2022

Цель:

Задачи:

1.

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

к Программе наставничества
«Школа молодого педагога»,
утвержденной приказом
МДОБУ «ДСКВ № 1» г. Всеволожска
от 31.08.2022 № 84

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности молодого педагога**

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

14. Достижения воспитанников.

Аналитическая справка наставника:

Дать анализ по каждому пункту анкеты.

Дата

_____/_____
подпись ФИО наставника

к Программе наставничества
«Школа молодого педагога»,
утвержденной приказом
МДОБУ «ДСКВ № 1» г. Всеволожска
от 31.08.2022 № 84

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

Уважаемый педагог!

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

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

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	

7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

Дата

_____ / _____ /

подпись

ФИО наставника

к Программе наставничества
«Школа молодого педагога»,
утвержденной приказом
МДОБУ «ДСКВ № 1» г. Всеволожска
от 31.08.2022 № 84

Анкеты для молодого педагога

Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
 - в составлении рабочей программы
 - в составлении перспективного планирования
 - в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
 - в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой)
-
- в проведении организованной образовательной деятельности
 - в проведении педагогической диагностики
 - в проведении культурно-досуговых мероприятий
 - в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников

- в проведении других мероприятий (укажите, каких)

- в общении с коллегами, администрацией

- в общении с воспитанниками

- в общении с родителями воспитанников

- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство

- формулировать цели, задачи

- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)

- мотивировать деятельность воспитанников

- формулировать вопросы проблемного характера

- создавать проблемно-поисковые ситуации

- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности

- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД

- организовывать сотрудничество между воспитанниками

- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников

- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении

- развивать способности воспитанников

- другое (допишите) _____

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

- самообразованию

- практико-ориентированному семинару

- курсам повышения квалификации

- мастер-классам

- творческим лабораториям

- индивидуальной помощи со стороны наставника

- школе молодого педагога

- другое (допишите) _____

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) _____

Аналитическая справка наставника:

На основании результатов анкетирования.....

Дата

_____/_____/_____
подпись ФИО наставника

Анкета для молодого педагога
для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- да, каждый раз после окончания задания;

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

- да, раз в месяц;

- нет;

- другое _____

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

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

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

Аналитическая справка наставника:

На основании результатов анкетирования.....

Дата

_____ / _____ /

подпись

ФИО наставника

к Программе «Школа молодого педагога»,
утвержденной приказом
МДОБУ «ДСКВ № 1» г. Всеволожска
от 31.08.2022 № 84

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой педагог: ФИО

Наставник: ФИО

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

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

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

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			

3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
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: ФИО (молодого педагога) обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее(его) профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем ФИО (молодого педагога) необходимо продолжать развивать навыки, в особенности

Дата

_____/_____/_____
подпись ФИО наставника

к Программе «Школа молодого педагога»,
утвержденной приказом
МДОБУ «ДСКВ № 1» г. Всеволожска
от 31.08.2022 № 84

Отчет о проделанной работе по организации наставничества за учебный год

МДОБУ «ДСКВ № 1» г. Всеволожска			
(ФИО наставника, должность)			
№ приказа и дата назначения наставника:			
Педагогический стаж работы наставника:			
(ФИО педагога, в отношении которого осуществляется наставничество)			
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом:			
Шкала оценок			
1	2	3	4
<i>не соответствует требованиям</i>	<i>частично соответствует</i>	<i>соответствует требованиям</i>	<i>превосходит требования</i>

(знания и владение навыками отсутствует)	(знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	(знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	(знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)			
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка куратора	Комментарии
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок куратора)						
Аналитическая справка						

Наставник

_____ / _____ /
 (подпись) (ФИО)

« ____ » ____ 2022 г.

Куратор

_____ / _____ /
(подпись) (ФИО)

« ____ » ____ 2022 г.

С результатами наставничества ознакомлен

_____ / _____ /
(подпись наставляемого) (ФИО)

« ____ » ____ 2022 г.