

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 12 им. В.Н. Сметанкина»  
Находкинского городского округа

Подразделение: группы дошкольного образования

ПРИНЯТА  
на педагогическом совете № 1  
от 31.08.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ «СОШ № 12» НГО  
\_\_\_\_\_ Е.Г. Фефилова  
\_\_\_\_\_

**ПРОГРАММА**  
**по организации наставничества**  
**в группах дошкольного образования**  
**МАОУ «СОШ № 12» НГО**  
**«Шаг за шагом»**

г. Находка  
2023 г.

## Содержание

<i>№</i>	<i>Основные разделы программы</i>	<i>Страница</i>
I.	Целевой раздел	
1.	Пояснительная записка	4
2.	Цель и задачи программы	5
3.	Ожидаемые результаты	5
II.	Содержательный раздел	
1.	Принципы наставничества	7
2.	Обязанности наставника	7
3.	Обязанности молодого специалиста	8
4.	Этапы профессионального становления молодого педагога	8
5.	Механизм реализации программы	8
6.	Этапы реализации программы	9
7.	Формы работы	11
8.	План реализации программы	
7.1.	План взаимодействия на первый год	12
7.2.	План взаимодействия на второй год	14
7.3.	План взаимодействия на третий год	16
III.	Организационный раздел	
1.	Система мониторинга	18
2.	Критерии мониторинга программы	18
3.	Показатели профессионального роста педагогов	19
4.	Информационно-аналитическая справка по итогам адаптации к педагогической деятельности молодого педагога	20
5.	Диагностический инструментарий программы	21
6.	Оценка качества деятельности наставника	29

## Паспорт программы

<i>Наименование программы</i>	Программа по организации наставничества в группах дошкольного образования МАОУ «СОШ № 12 им. В.Н. Сметанкина» НГО «Шаг за шагом»
<i>Цель</i>	Организация научно-методического, правового сопровождения педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО, повышения его профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей, формирования потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.
<i>Задачи</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовить молодого специалиста к планированию и организации образовательного процесса в группах дошкольного образования.</li> <li>2. Научить молодого специалиста эффективно применять свои теоретические знания и умения в процессе профессиональной деятельности, создать условия для мобильного и гибкого использования педагогического инструментария при организации образовательного процесса в группах дошкольного образования.</li> <li>3. Оказать практическую психологическую и методическую помощь молодому педагогу при анализе проблемных педагогических ситуаций, определения стратегий их разрешения и выбора продуктивных методов и приемов педагогического воздействия, адекватных поставленным целям.</li> <li>4. Развивать коммуникативные умения молодого педагога по формированию конструктивной системы взаимодействия в процессе общения с детьми, родителями, коллегами.</li> <li>5. Подготовить молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности или, по желанию, прохождения аттестации на 1 квалификационную категорию.</li> </ol>
<i>Сроки реализации</i>	3 года
<i>Участники программы</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Методист,</li> <li>• Педагог-наставник,</li> <li>• Наставляемый педагог</li> </ul>
<i>Ожидаемые результаты</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- успешная адаптация и профессиональное становление молодого специалиста дошкольного отделения;</li> <li>- улучшение качества образовательного процесса в ДО.</li> </ul>

### I. Целевой раздел

#### ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и ДО требует специальной подготовки моло-

дых педагогов к взаимодействию с родителями.

Большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причины ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками ДО не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь - опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива - помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

#### Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов.

Программа по организации наставничества в группах дошкольного образования МАОУ «СОШ № 12 им. В.Н. Сметанкина» НГО «Шаг за шагом» разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

**Цель программы:** организация научно-методического, правового сопровождения педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО, повышения его профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей, формирования потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

#### **Задачи:**

1. Подготовить молодого специалиста к планированию и организации образовательного процесса в ДО.
2. Научить молодого специалиста эффективно применять свои теоретические знания и умения в процессе профессиональной деятельности, создать условия для мобильного и гибкого использования педагогического инструментария при организации образовательного процесса в ДО.
3. Оказать практическую психологическую и методическую помощь молодому педагогу при анализе проблемных педагогических ситуаций, определения стратегий их разрешения и выбора продуктивных методов и приемов педагогического воздействия, адекватных поставленным целям.
4. Развивать коммуникативные умения молодого педагога по формированию конструктивной системы взаимодействия в процессе общения с детьми, родителями, коллегами.
5. Подготовить молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности или, по желанию, прохождения аттестации на 1 квалификационную категорию.

**Инновационность.** Программа «Шаг за шагом» направлена на профессиональное становление и развитие педагогов и педагогического коллектива в целом. Инновационность состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий: технологии проектирования, информационные технологии, творческие отчеты, фото и видео презентации, технология «портфолио» и т.д.

#### **Ожидаемые результаты**

##### **для молодого педагога:**

- умеет планировать, организовывать образовательный процесс в ДО по заданным

требованиям;

- умеет применять в педагогической практике современные образовательные технологии; современные подходы к образовательной деятельности;
- умеет отбирать оптимальные формы, методы и приемы в процессе образовательной, совместной и самостоятельной деятельности детей;
- умеет включать детей в различные виды деятельности, соответствующие их возрастным и психологическим особенностям, потребностям;
- умеет применять методы оценки мероприятий образовательного, воспитательного характера с позиции требований ФГОС (образовательная, совместная и самостоятельная деятельность детей, родительские собрания, массовые мероприятия, семинары и др.);
- умеет проводить анализ и корректировать образовательный процесс, владеет технологией самоанализа и педагогической рефлексии;
- умеет грамотно планировать и управлять коммуникативными взаимодействиями: правильно конструировать свою речь (определять содержание акта общения), находить адекватные средства для передачи содержания (верный тон, нужные слова), быстро и правильно ориентироваться в условиях педагогической ситуации общения, обеспечивать обратную связь;
- готов к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности или, по желанию, к прохождению аттестации на 1 квалификационную категорию.

***для наставника:***

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

***для образовательной организации:***

- успешная адаптация и профессиональное становление молодых специалистов ДО;
- улучшение качества образовательного процесса в ДО;
- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста.

## II. Содержательный раздел

### СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

**Наставничество** – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, окончившими образовательное учреждение среднего и высшего профессионального образования и впервые поступившими на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

**Основными принципами движения наставничества** являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

**Основной подход** в оказании помощи молодым специалистам – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих педагогов.

#### **Обязанности наставника:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению ОД, коллективу ДО, воспитанникам и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста с ДО;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу дошкольного образования, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение;

- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательной деятельности, режимных процессов, специфических видов детской деятельности в соответствии с ФГОС ДО;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения ОД, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в ДО, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

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

- периодически информировать методиста о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### **Наставник должен обладать:**

- высокими профессиональными и нравственными качествами;

- знаниями в области методики воспитания и развития детей дошкольного возраста по реализации образовательной программы ДО в соответствии с ФГОС ДО;
- богатым опытом организации взаимодействия с родителями детей.

#### **Обязанности молодого специалиста:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед педагогом-наставником и методистом.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств.

#### **Этапы профессионального становления молодого педагога:**

I этап – 1-й год работы: самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

II этап – 2–3-й годы работы: процесс развития его профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, приобретение авторитета среди детей, родителей, коллег.

Молодой педагог изучает опыт работы коллег как в своём учреждении, так и в других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая районные открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, семинары, творческие отчеты и т. д., фиксирует все интересные идеи, методы и приемы, активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада. На этом этапе совместно определяется методическая тема, над которой молодой педагог будет работать более углубленно;

III этап – 4–5-й годы работы: складывается определённая система работы молодого воспитателя, имеются собственные разработки. Он внедряет в свою работу новые технологии;

IV этап – 6-й год работы: совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы;

Организованная в детском саду система наставничества позволяет молодому специалисту получить практическую и теоретическую поддержку опытного профессионала.

#### **Механизм реализации программы**

Реализация программы «Шаг за шагом» рассчитана на 3 года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми) педагогами, методистом, завучем МАОУ «СОШ № 12» НГО.

Методист осуществляет контроль за реализацией программы и за работой наставников, в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает посещение всех видов ОД, родитель-

ских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Шаг за шагом» представляются на итоговом педагогическом совете.

## **Этапы реализации программы**

### **I. Диагностический этап**

Основное содержание: разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям воспитатель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.

Использование модели комплексной оценки поможет педагогу выявить имеющиеся проблемы, будет стимулировать его, повышать качество собственной профессиональной деятельности и уровень профессионализма.

Практический результат: комплекс корректирующих действий и мероприятий по результатам оценки качества профессиональной деятельности педагогов позволит получить конечный результат, ради которого разработана данная Программа (достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности педагогов, удовлетворение потребностей и ожиданий участников образовательного процесса).

Разработка индивидуальной программы личностного развития педагога.

### **II. Практический этап**

Основное содержание: в процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков. Разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников. Технологиями взаимодействия со взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационные технологии, творческие отчеты, фото и видео презентации, технология «портфолио, социо-игровой технологией и др.).

Система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности.

Проектная деятельность, как одна из форм повышения квалификации, профессионального развития, является довольно эффективной и инновационной. Технология проектирования предполагает разработку групповых проектов, в которых участвуют педагоги, воспитанники и их семьи. При обсуждении каждого группового проекта используются активные методы. В результате проектной деятельности у педагогов вырабатывается собственный аналитический взгляд на практику воспитания и обучения дошкольников. Деятельность по реализации групповых проектов выведет работу коллектива на качественно новый уровень, предъявляя более высокие требования к каждому педагогу — участнику реализации проекта. Участие в групповых проектах повысит методическую активность педагогов, активизирует их в обобщении и распространении собственного опыта.

Реализация этого направления будет осуществляться в рамках постоянно действующих мероприятий, согласно годового плана.

#### **Содержание работы педагога-наставника на этом этапе:**

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающего педагога;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемой программы;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных посо-



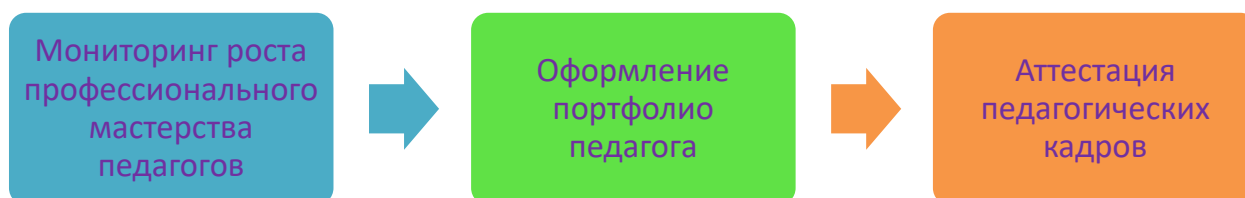
бий, игрового и дидактического материала;

➤ оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Практический результат: рекомендации по планированию, организации и осуществлению образовательной деятельности с детьми; конспекты мероприятий; разработка проектов, методических пособий.

### **III. Аналитический этап.**

Основное содержание: объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов



**Основной формой работы** с педагогами по адаптации, повышению их профессиональной компетентности является «Педагогическая мастерская», в рамках которой будут проводиться семинары, семинары-практикумы, консультации, деловые игры, мозговые штурмы.

Кроме того:

- наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов,
- взаимопосещение,
- консультации,
- открытые показы мероприятий,
- круглые столы,
- семинары-практикумы и т.д.

Система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДО, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

**Аналитический этап** реализации программы включает в себя:

- показ молодыми специалистами открытых мероприятий (в образовательной организации, на муниципальном уровне);
- анализ результатов работы на педагогическом совете;
- обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

**Планы реализации программы «Шаг за шагом» в группах дошкольного образования**

**МАОУ «СОШ № 12 им. В.Н. Сметанкина» НГ**

**План взаимодействия на 1 год**

<b>Месяц</b>	<b>Вид работы</b>	<b>Задачи по неделям</b>		<b>Ответственный</b>
Октябрь	Изучение документации	1 неделя	1. Педагогическая мастерская «Нормативно - правовая документация, регламентирующая деятельность ДО» 2. Проведение теста на знание ФГОС ДО. Обсуждение результатов. 3. Консультации педагогов - молодых специалистов у педагогов-наставников по необходимости.	методист, педагог - наставник
		3 неделя	1. Педагогическая мастерская «Знакомство с нормативными документами, регламентирующими деятельность воспитателя. «Педагогическая диагностика – это...» 2. Анализ имеющихся в ДО вариантов педагогических диагностик оценки развития детей раннего и дошкольного возраста. 3. Консультации педагогов - молодых специалистов у педагогов-наставников по необходимости.	методист, педагог - наставник
Ноябрь	Организация работы с детьми в первой половине дня	1 неделя	1. Педагогическая мастерская «Организация утреннего приёма детей разного возраста». 2. Консультация «Организация умывания, одевания/раздевания детей разного возраста». 3. Деловая игра «Дидактические игры, направленные на развитие у ребёнка гигиенических умений и навыков». 4. Консультации педагогов - молодых специалистов у педагогов-наставников по необходимости.	методист, педагог - наставник
		3 неделя	1. Педагогический час «Организация приёма пищи детей разного возраста». 2. Консультация «Организация деятельности детей на прогулке с детьми разного возраста». 3. Знакомство с картотекой подвижных игр в ДО. 4. Консультации педагогов - молодых специалистов у педагогов-наставников по необходимости.	методист, педагог - наставник
Декабрь	Организация работы с детьми во второй половине дня	1 неделя	1. Педагогическая мастерская «Организация дневного сна детей». 2. Консультация «Организация закаливания после дневного сна». 3. Разработка картотеки игр по закаливанию детей дошкольного возраста в ДО. 4. Консультации педагогов - молодых специалистов у педагогов-наставников по необходимости.	методист, педагог - наставник
		3 неделя	1. Педагогическая мастерская «Организация индивидуальной работы с детьми». 2. Деловая игра «Я озорник – не ругайте меня вечером маме». 3. Консультации педагогов - молодых специалистов у педагогов-наставников по необходимости.	методист, педагог - наставник

Январь	Организация утреннего приёма детей, умыш-	2 неде- ля	1. Просмотр педагогом – наставником одного из режимных моментов по теме месяца. 2. Анализ просмотренного момента.	методист, педагог - наставник
		4 неде- ля	Круглый стол «Совместный анализ просмотренных режимных моментов. Выявление проблем и варианты их решения»	методист, педагог - наставник
Февраль	Организация приёма пищи и дежурность	2 неде- ля	1.Просмотр педагогом – наставником одного из режимных моментов по теме месяца. 2. Анализ просмотренного момента.	методист, педагог - наставник
		4 неде- ля	1.Круглый стол «Совместный анализ просмотренных режимных моментов. Выявление проблем и варианты их решения»	методист, педагог - наставник
Март	Организация дневного сна детей и закаливания	1 неде- ля	1. Просмотр педагогом – наставником одного из режимных моментов по теме месяца. 2. Анализ просмотренного момента.	методист, педагог - наставник
		2 неде- ля	1. Просмотр педагогом – наставником одного из режимных моментов по теме месяца. 2. Анализ просмотренного момента.	методист, педагог - наставник
		3 неде- ля	1.Круглый стол «Совместный анализ просмотренных режимных моментов. Выявление проблем и варианты их решения» 2. Педагогическая мастерская «Здоровьесберегающие технологии в ДО»	методист, педагог - наставник
Апрель	Организация индивидуальной работы с	2 неде- ля	1. Просмотр педагогом – наставником одного из режимных моментов по теме месяца. 2. Анализ просмотренного момента.	методист, педагог - наставник
		4 неде- ля	1.Круглый стол «Совместный анализ просмотренных режимных моментов. Выявление проблем и варианты их решения» 2. Педагогическая мастерская «Личностно-ориентированные технологии в ДО»	методист, педагог - наставник
Май	Подведение итогов	В течение месяца	1.Индивидуальный (и/или) самоконтроль педагогов-молодых-специалистов за отчётный период. 2. Консультация педагогов – наставников по теме: «Роль режимных моментов в воспитании и развитии детей» 3. Подведение итогов учебного года, проработка перспектив на следующий образовательный год.	методист, педагог - наставник

**План взаимодействия на 2 год**

<b>Ме- сяц</b>	<b>ОО</b>	<b>Задачи по неделям</b>		<b>Ответствен- ный</b>
Октябрь	Физическое раз- витие	1 неде- ля	1.Изучение программ, методических пособий по физическому развитию детей. 2.Изучение особенностей физического развития детей разного возраста. 3. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.	педагог- наставник, молодой специа- лист
		3 неде- ля	1. Просмотр открытой образовательной деятельности с детьми у педагога-наставника. 2. Обсуждение и анализ просмотренной образовательной деятельности. 3. Круглый стол «Программы и методические пособия по образовательной области «Физическое развитие» в ДО, возрастные особенности физического развития детей».	
Ноябрь	Речевое развитие	1 неде- ля	1.Изучение программ, методических пособий по речевому развитию детей. 2.Изучение особенностей речевого развития детей разного возраста. 3.Составление педагогом-молодым специалистом карты-матрицы открытого просмотра образова- тельной деятельности с детьми. Консультация у педагога – наставника. 4. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.	педагог- наставник, молодой специа- лист
		3 неде- ля	1.Просмотр открытой образовательной деятельности с детьми у педагога-молодого специалиста. 2. Обсуждение и анализ просмотренной образовательной деятельности. 3. Круглый стол «Программы и методические пособия по образовательной области «Речевое разви- тие» в ДО; возрастные особенности развития детей».	
Декабрь	Социально – коммуникатив- ное развитие	1 неде- ля	1.Изучение программ, методических пособий по социально – коммуникативному развитию детей. 2.Изучение особенностей развития у детей социально – коммуникативных умений и навыков детей разного возраста. 3. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.	педагог- наставник, молодой специа- лист
		3 неде- ля	1. Педагогическая мастерская «Программы и методические пособия по образовательной области «Социально – коммуникативное развитие» 2. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.	
Январь	Познавательное раз- витие (природный мир)	3 неде- ля	1. Изучение программ, методических пособий по познавательному (природный мир и ознакомление с окружающим миром) развитию детей. 2. Изучение особенностей ознакомления с окружающим миром детей разного возраста. 3. Составление педагогом-молодым специалистом конспекта открытого просмотра образовательной деятельности с детьми. 4. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.	педагог- наставник, молодой специа- лист
		4 неде- ля	1.Просмотр открытой образовательной деятельности с детьми у педагога-молодого специалиста. 2. Обсуждение и анализ просмотренной образовательной деятельности.	

			3. Семинар – практикум «Ознакомление детей дошкольного возраста с окружающим миром». 4. Отчёт по документации педагогом-наставником за текущий месяц.	
Февраль	Художественно – эстетическое развитие	1 неделя	1. Изучение программ, методических пособий по художественно-эстетическому развитию детей. 2. Изучение особенностей организации видов продуктивной деятельности (лепка, и/или аппликация, и/или конструирование) детей разного возраста. 3. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.	педагог-наставник, молодой специалист
		3 неделя	1. Педагогическая мастерская «Методические пособия по художественно-эстетическому развитию детей». 2. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.	
Март	Познавательное развитие (ФЭМП)	1 неделя	1.Изучение программ, методических пособий по познавательному развитию детей. 2.Изучение особенностей познавательного развития у детей разного возраста (2-3л., 3-7 л.). 3. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.	педагог-наставник, молодой специалист
		3 неделя	1.Круглый стол «Программы и методические пособия по образовательной области «Познавательное развитие» в ДОУ» 2. Отчёт по документации педагога-наставниками за текущий месяц	
Апрель	Художественно – эстетическое развитие	1 неделя	1.Изучение программ, методических пособий по художественно-эстетическому развитию детей. 2.Изучение особенностей введения одного из видов (лепка, аппликация, конструирование) детского творчества в разных возрастных группах. 3. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.	педагог-наставник, молодой специалист
		3 неделя	1. Круглый стол «Программы и методические пособия по образовательной области «Художественно – эстетическое развитие» в ДОУ» 2. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.	
Май	Подведение итогов	В течение месяца	1.Индивидуальный (и/или) самоконтроль педагогов-молодых-специалистов за отчётный период. 2. Педагогический час: «Роль воспитателя в процессе проведения совместной образовательной деятельности по физическому развитию и художественно-эстетического развитию (музыкально-игровой деятельности) детей». 3. Подведение итогов учебного года, проработка перспектив на следующий образовательный год.	педагог-наставник, молодой специалист

**План взаимодействия на 3 год**

<b>Месяц</b>	<b>Вид работы</b>	<b>Задачи по неделям</b>		<b>Ответственный</b>
Октябрь	Организация подвижных и малоподвижных игр с детьми	2 неделя	1. Изучение теоретических аспектов организации и проведения подвижных, малоподвижных игр на прогулке и во время образовательной деятельности по физическому развитию с детьми разного возраста. 2. Составление педагогом – молодым специалистом плана проведения подвижных или малоподвижных игр с детьми на прогулке (консультация у педагога – наставника). 3. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.	Методист, педагог – наставник, молодой специалист
		4 неделя	1. Показ педагогом-молодым специалистом организации подвижных (или малоподвижных или народных) игр с детьми. 2. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.	Методист, педагог – наставник, молодой специалист
Ноябрь	Организация сюжетно – ролевых игр	2 неделя	1.Изучение теоретических аспектов организации сюжетно – ролевых игр с детьми разного возраста. 2. Составление педагогом – молодым специалистом плана проведения сюжетно – ролевой игры с детьми. 3. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.	Методист, педагог – наставник, молодой специалист
		4 неделя	1. Показ педагогом-молодым специалистом организации сюжетно – ролевой игры с детьми педагогу-наставнику. 2. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.	Методист, педагог – наставник, молодой специалист
Декабрь	Организация дидактических игр	2 неделя	1. Изучение теоретических аспектов использования дидактических игр для получения и/или закрепления знаний в разных образовательных областях. 2. Составление педагогом – молодым специалистом плана организации дидактических игр с детьми для закрепления или получения знаний в разных образовательных областях. 3. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.	Методист, педагог – наставник, молодой специалист
		4 неделя	1. Показ педагогом-молодым специалистом организации дидактических с детьми педагогу-наставнику. 2. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.	Методист, педагог – наставник, молодой специалист
Январь	Работа с родителями	2 неделя	1. Педагогическая мастерская «Формы организации работы с родителями в ДО». 2. Составление плана работы с родителями на учебный год с учетом возрастных особенностей детей и разных форм организации. 3. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.	Методист, педагог – наставник, молодой специалист
		4 неделя	1. Практикум «Формы организации по взаимодействию с родителями». 2. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости. 3. Отчёт по документации педагога - наставниками за текущий месяц.	Методист, педагог – наставник, молодой специалист

Февраль	Работа с родителями	2 неделя	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Педагогическая мастерская «Формы организации родительских собраний и развлечений с родителями».</li> <li>2. Определение актуальных тематик для родительских собраний в зависимости от возраста детей.</li> <li>3. Составление плана проведения родительского собрания или развлечения с родителями.</li> <li>4. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.</li> </ol>	Методист, педагог – наставник, молодой специалист
		4 неделя	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение педагогом-молодым специалистом родительского собрания или развлечения педагогу-наставнику.</li> <li>2. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.</li> </ol>	Методист, педагог – наставник, молодой специалист
Март	Организация мероприятий для детей в	2 неделя	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Педагогическая гостиная «Формы организации развлечений для детей».</li> <li>2. Составление конспекта развлечения для детей молодым специалистом.</li> <li>3. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.</li> </ol>	Методист, педагог – наставник, молодой специалист
		4 неделя	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Показ педагогом-молодым специалистом развлечения для детей педагогу-наставнику.</li> <li>2. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.</li> </ol>	Методист, педагог – наставник, молодой специалист
Апрель	Формы организации самообразования педагогов	2 неделя	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Педагогическая мастерская «Самообразование педагога, его значимость для профессионального роста».</li> <li>2. Формы по самообразованию для педагогов ДОУ.</li> <li>3. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.</li> </ol>	Методист, педагог – наставник, молодой специалист
		4 неделя	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Педагогический час «Как выбрать тему по самообразованию». Практикум по формированию умений составлять цели и задачи по выбранной теме. Оформление опыта работы.</li> <li>2. Консультации молодого специалиста у педагога-наставника по необходимости.</li> </ol>	Методист, педагог – наставник, молодой специалист
Май	Подведение итогов	В течение месяца	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Индивидуальный (и/или) самоконтроль педагога-молодого-специалиста за отчетный период.</li> <li>2. Педагогическая мастерская: «Организация самообразования и повышения своей профессиональной компетенции».</li> <li>3. Подведение итогов учебного года, проработка перспектив на следующий образовательный год.</li> </ol>	Методист, педагог – наставник, молодой специалист

### III. Организационный раздел

#### СИСТЕМА МОНИТОРИНГА

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта деятельности педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации. Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено 3 критерия:

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
3. Результативность образовательного процесса.

#### Критерии мониторинга программы

<i>Индикаторы</i>	<i>Формы и методы</i>	<i>Объект</i>	<i>Срок</i>	<i>Ответственный</i>
<b>1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования</b>				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдения за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль.	педагоги	1 раз в год (май)	методист
Использование информационных технологий	Беседа, наблюдение, анализ	педагоги	1 раз в год (май)	методист
<b>2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности</b>				
Участие в работе творческих групп по проблемам дошкольного образования	Карта наблюдений	педагоги	в течение года	методист
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, беседа, самооценка	педагоги	в течение года	методист
<b>3. Результативность образовательного процесса</b>				
Реализация образовательных программ дошкольного образования в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	дети	2 раза в год	методист
Обобщение и презентация педагогического опыта	Наблюдения	педагоги	1 раз в год (май)	методист
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование. Беседа, самооценка	педагоги	1 раз в год (май)	методист



Профессиональная (нормативно-документационная, методическая и образовательная) деятельность педагогов оценивается экспертами по 5-балльной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

### Критерии и показатели профессионального роста педагогов

<i>Критерии</i>	<i>Индикаторы</i>
<b><i>Оптимизация деятельности педагогических кадров</i></b>	Повышение качества дошкольного образования
	Количество педагогов ДО, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства
	Количество педагогов ДО, пожелавших представить и обобщить свой опыт
<b><i>Обеспечение непрерывного профессионального образования</i></b>	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в ДО
	Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов
	Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов
	Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов
	Совершенствование материально – технических условий деятельности педагогов
<b><i>Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников</i></b>	Создание условий для профессионального роста педагогов
	Обновление содержания образования и его технологий
	Предоставление педагогам пространства для педагогической инициативы
	Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять их эффективность. Система работы по комплексному развитию профессиональной компетентности педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.

**Информационно-аналитическая справка**  
**по итогам адаптации к педагогической деятельности молодого**  
**педагога**  
(Ф.И.О., должность) \_\_\_\_\_

Период адаптации с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Выполнены следующие виды работ:

посещено \_\_\_\_\_ ОД, \_\_\_\_\_ мероприятий;  
проведено \_\_\_\_\_ тематических консультаций, бесед;

Оценка прохождения первичной адаптации

<i>Примерные критерии оценки</i>	<i>Комментарии, отзыв</i>
Уровень соответствия профессиональной подготовки квалификационным и должностным требованиям	
Степень освоения основных технологических процессов, уровень знания нормативных документов	
Освоение практических методов работы	
Эффективность взаимодействия с руководителем, коллегами	

Заключение:

Период адаптации прошел успешно.

Требуется дополнительная профподготовка по следующим направлениям:

- А)
- Б)

Наставник \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

**ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПРОГРАММЫ**  
**Диагностическая карта оценки навыков молодого воспитателя**

Молодой воспитатель: \_\_\_\_\_  
(Ф. И. О.)

Наставник: \_\_\_\_\_  
(Ф. И. О.)

**Инструкция:** Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

- 3 – высокий уровень развития;
- 2 – средний уровень развития;
- 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 ОП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ОП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ОП 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			
<b>Организаторские и коммуникативные навыки</b>				
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 ОП 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 ОП 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			
<b>Аналитические навыки</b>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ОП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической под-			

	готовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

## Вывод

## Рекомендации

### Анкета изучения затруднений начинающего педагога ДО

1. Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, которые необходимо учитывать при организации образовательной работы в условиях дошкольной образовательной организации:
  - а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
  - б) есть пробелы в знаниях;
  - в) знаю.
2. Умение планировать образовательную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:
  - а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
3. Умение выбрать форму организации непрерывной образовательной деятельности с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:
  - а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
4. Обеспечение практической направленности образовательного процесса (применение полученных знаний и умений):
  - а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
5. Знание и применение различных методов, технологий обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста:
  - а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;

- б) есть пробелы в знаниях;
  - в) знаю и свободно применяю.
6. Использование здоровьесберегающих технологий:
- а) не владею;
  - б) владею частично;
  - в) владею свободно.
7. Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения:
- а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
8. Оказание дифференцированной помощи детям в разных видах деятельности:
- а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
9. Умение планировать индивидуальную работу с детьми:
- а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
10. Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями:
- а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
11. Умение анализировать результаты, полученные в процессе образовательной деятельности с детьми:
- а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
12. Умение активно взаимодействовать с коллегами:
- а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
13. Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:
- а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.

**ТЕСТ ДЛЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА  
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 хватъ, 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 ДО:

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

9. Конец образовательного 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 заутре 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 свезет.
- Б. Без матки пчелки – пропащие детки.
- В. Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия 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 не купленная, 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 ДО 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.

### ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА

<i>Критерий</i>	<i>Показатель</i>	<i>Индикатор</i>	<i>Инструментарий</i>
Профессионализм деятельности	Получение квалификационной категории	Присвоение 100% молодых педагогов	Аттестационный лист
	Участие в профессиональных конкурсных проектах	100% участие молодых педагогов	Сертификаты участников
	Победы в профессиональных конкурсных проектах	50 % побед	Дипломы победителей
	Участие в разработке совместных методических проектах	Не менее 1 продукта в каждом жанре	-План работы педагога; -Конспекты занятий; -Сценарий воспитательного мероприятия; -Инновационные методические продукты
	Самостоятельная разработка методических продуктов	Не менее 3 по приоритетному направлению	
	Проведение публичных мероприятий	Не менее 1	Положительные отзывы специалистов
	Публикация методических материалов	Не менее 1	Свидетельство о публикации, статья в методическом журнале
Профессионализм личности	Сформированность оптимальной стратегии поведения	Преобладающий % активного саморазвития	Анкета «Препятствующие и стимулирующие факторы» (Н.В. Немовой)
	Сформированность профессиональной позиции	Более 7 баллов по заданной шкале	Анкета «Оценка профессиональной направленности личности педагога»
	Способность правильно решать педагогические проблемы	Грамотное решение педагогических ситуаций	Методика «Педагогические ситуации»
	Сформированность умения определять факторы профессио-	Составление плана профессионального развития	План профессионального развития

	нального развития		
	Сформированность аналитических умений	Составление самоанализа педагогической деятельности	Самоанализ педагогической деятельности

**АНКЕТА**  
**«Выявление факторов,**  
**стимулирующих и препятствующих развитию педагогов»**  
*(Из программы, разработанной Н.В. Немовой)*

Оцените, пожалуйста, применительно к себе перечисленные ниже факторы по 5 – балльной шкале:

5 – да (препятствует или стимулирует)

4 – скорее да, чем нет

3 – и да и нет

2 – скорее нет

1 – нет

*Препятствующие факторы:*

1. Собственная инерция
2. Разочарование из-за имевшихся ранее неудач
3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей
4. Враждебность окружающих (зависть, ревность и т. д.), плохо воспринимающих в вас перемены и стремление к лучшему
5. Состояние здоровья
6. Недостаток времени
7. Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства

*Стимулирующие факторы:*

1. Методическая работа в д/у
2. Обучение на курсах
3. Пример и влияние коллег
4. Пример и влияние руководителей
5. Организация труда в д/у
6. Внимание к этой проблеме руководителей
7. Доверие
8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования
9. Занятия самообразованием
10. Интерес к работе
11. Возрастающая ответственность
12. Возможность получения признания в коллективе.

В результате обработки анкет выявляются три категории педагогов, данные о которых заносятся в соответствующую графу таблицы. Оцененные факторы ранжируются с помощью показателей среднего балла и также заносятся в таблицу. Коэффициент развития (Кр) вычисляется по формуле:  $Kp = \frac{K_{факт.}}{K_{мах}}$ , где  $K_{факт.}$  – суммарное число баллов, представленных в анкете, а  $K_{мах}$  - максимально возможное количество баллов в анкетах.

**Обучение, развитие и саморазвитие педагога**  
**(итоговая таблица)**

№ п/п	Способность педагога к саморазвитию	Ф.И.О. педагога	Стимулирующие факторы	Препятствующие факторы	Система мер
1	Активное развитие				
	Не сложивше-				

2	еся развитие				
3	Остановивше-еся развитие				

Подпись \_\_\_\_\_

### Анкета для наставника

Уважаемый педагог!

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

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

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами со стажером, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям стажер?	
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, стажер готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для стажера 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 стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение стажером 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