**Программа наставничества**

**по работе с молодыми педагогами дошкольного образования**

***«Ступеньки мастерства»***

**Составитель:**

Танина Н.П., старший воспитатель

высшей квалификационной категории

**Саранск, 2023**

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Паспорт программы | 3 |
| 1. | Пояснительная записка | 6 |
| 2. | Цель и задачи наставничества | 7 |
| 3. | Планируемые результаты | 8 |
| 4. | Методологическая основа Программы | 9 |
| 5. | Сроки реализации Программы | 9 |
| 6. | Содержание Программы | 9 |
| Приложение 1.Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога |
| Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога |
| Приложение 3. Анкета для педагога- наставника для анализа промежуточных результатов работы |
| Приложение 4. Анкеты для молодого педагога |

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Программа по организации наставничества с молодыми специалистами дошкольной организации |
| Организация -исполнитель | Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка - детский сад № 58» г. о. Саранск |
| Адрес организации исполнителя | 430023Республика Мордовия, г. Саранск, Проспект 60 лет Октября, д. 99 |
| Телефон | 8(8342) 75-54-35 |
| Факс | 8(8342) 75-54-35 |
| Ф.И.О. составителя | Танина Наталья Петровна |
| Должность | Старший воспитатель |
| Целевая группа | Молодые специалисты, педагоги с небольшим опытом работы в дошкольной организации |
| Цель программы | Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства |
| Задачи программы | 1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации.1. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений.
2. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс.
3. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.
4. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.
 |
| Краткое содержание программы | В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию работы «наставник-педагог».Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ДОО, разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами. |

|  |  |
| --- | --- |
| Актуальность программы | 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, администрация образовательной организации 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. |
| Новизна программы | Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами, интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д. |
| Планируемые результаты программы | 1. Адаптация молодых педагогов в образовательной организации.
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.
3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
4. Совершенствование приемов, методов работы.
5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.
 |

1. 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. 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 дошкольной организации требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательной организации молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а обучающиеся и их родители, администрация ДОО ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательной организации, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведѐт за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и обучающегося, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Становление молодого специалиста, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

1. Цель и задачи наставничества

Цель наставничества: создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства.

Задачи наставничества: - помочь молодому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации; - создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений; - оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс; - способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога; - сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

1. Планируемые результаты 1) Адаптация молодых педагогов в образовательной организации. 2) Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы. 3) Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии. 4) Совершенствование приемов, методов работы. 5) Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий. 6) Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.
2. Методологическая основа Программы

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С. И. Архангельский, Ю. К. Бабанский, В. А. Сластенин, Т. И. Шамова, А. И. Щербаков, Ю.И.Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б. Г. Ананьева, Л. М. Митиной, А. К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально-профессионального становления – работы Т. А. Аксаковой, Г. В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А. Л. Мацкевич, Л. М. Митина, И. А. Хоменко, Е. И. Рогов.

1. Сроки реализации Программы

Срок реализации Программы - 1 год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

 **6. Содержание программы**

 **6.1. 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* |
| Опытный педагог –молодой педагог | 1. Создание условий для адаптации педагога на работе.2. Знакомство с нормативными и локальными актами.3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой. |
| 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. |

**6.2. Этапы реализации программы**

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 ДОО.

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

1) педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

2) педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

3) педагоги со слабо развитой мотивацией труда.

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

**Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение занятий молодого педагога.

3. Планирование и анализ деятельности.

4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5.Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной,  научно-исследовательской деятельности обучающихся.

6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

**Ожидаемые результаты:**

* успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
* активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков обучения;
* повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
* обеспечение непрерывного совершенствования качества обучения;
* совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
* использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
* умение проектировать воспитательную систему, работать с детьми на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Направления работы | Тематика мероприятий | Формы работы |
| 1.Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию | «Основные проблемы молодого педагога, пути их решения» | Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы (сентябрь);Знакомство с опытом работы по самообразованию других педагогов(октябрь) |
| Составление плана работы по самообразованию | Практическое занятие (ноябрь) |
| 2.Взаимопосещение занятий. | «Основные требования к современному занятию» | Посещение занятий наставника и молодого педагога  |
| «Факторы, которые влияют на качество обучения» |
| «Конспект и технологическая карта занятия» |
| «Слагаемые успешности занятия» |
| «Самоанализ занятия» |
| «Типы и формы занятий» |
| «Формы взаимодействия педагога и детей на занятии» |
| 3. Воспитательная работа. | Составление плана воспитательной работы в группе.Организация взаимодействия с родителями. | Знакомство с воспитательной системой (из опыта работы)  |
| Проведение социометрии в группе | Практическое занятие |
| Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для обучающихся с ОВЗ, одаренных детей | Составление характеристик;организация взаимодействия молодого педагога с педагогом- психологом, отслеживание результатовв течение уч. года |
| 4. Проектная деятельность. | «Организация проектной деятельности в ДОО. Основные направления работы» | Работа молодого педагога в составе творческой группы в рамках проектной деятельности в течение уч.года |
| «Метод проектов на занятиях»  | Индивидуальная беседа |

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 не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

**2 этап. Практический.**

*Задача этапа:*реализация основных положений Программы.

*Содержание этапа:*

* Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов, взаимоподдержка и взаимопомощь.
* Координация действий педагогов в соответствии с задачами воспитания и обучения детей.
* Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС и задачами реализуемых программ.
* Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим.
* Помощь по подбору и использованию методический пособий.
* 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 обучающимися.
* Динамика профессионального роста молодого педагога.
* Рейтинг молодого педагога среди коллег.
* Самоанализ деятельности за прошедший год.
* Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.
* Подведение итогов, выводы.

**6.3. 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** |
| 1.Курсы повышения квалификации.2.Районные методические объединения.3.Городские и региональные семинары, конференции.4.Вебинары.5.Конкурсы профессионального мастерства.6.Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах. | 1.Диалог, беседа.2.Индивидуальная, групповая консультация.3.Самоанализ собственной деятельности.4.Обучающие семинары.5.Практикумы.6.Анкетирование, опрос.7.Мастер-класс педагога- наставника.8.Взаимопосещения, открытые просмотры.9.Анализ педагогических ситуаций.10.Диссеминация опыта.11.Деловая игра.12.Круглый стол.13.Конкурс профессионального мастерства. | 1.Аттестация |

**6.4 Перспективный план работы наставника**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Месяц | Тема | Рассматриваемые вопросы |
| Сентябрь | Знакомство с молодым педагогом. Изучение нормативно-правовой базы.Ведение документации. | Изучение федерального закона «Об образовании в РФ», документов Министерства образования.Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОО.Изучение санитарно- эпидемиологических правил и нормативов для ДОО.Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы организации, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов.Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Заполнение информационной карточки молодого педагога. |
|  | Мониторинг детского развития | Изучение видов мониторинга, форм его проведения. Подбордиагностического материала. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Родительское собрание. | Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года.Помощь в организации ипроведении собрания, обсуждение собрания. |
|  | Разработка индивидуального планапрофессионального становления. | Педагогическое самообразование, участие в работе методического объединения, занятия молодого педагога. |
|  | Имидж педагога. | Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д. |
| Октябрь | Виды и организация режимных моментов вдетском саду. | Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы навопросы молодого специалиста. |
|  | Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе | Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). |
|  | Методика проведения праздников в детском саду. | Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение. |
| Ноябрь | Изучение методики проведения занятия, совместная разработка конспектов занятий, эффективное использование дидактического материала в работе. | Познакомить с планом составления конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход). Посещение молодым специалистом занятий и режимных моментов у наставника. |
| Декабрь | Просмотр конспекта и проведение занятий молодым специалистом.  | Посещения занятий и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. |
|  | Психолого-педагогическиеосновы установленияконтактов с семьей обучающихся. | Составление плана предварительной работы с детьми и родителями. Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду. Советы по организации субботника по оформлению снежных построек: привлечение родителей к созданию условий для двигательной активности на зимних участках. |
|  | Инструкции, используемые в работе воспитателя. | Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения. |
| Январь | Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. | Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». |
|  | Повышениепрофессионального мастерства. | Участие в работе педсовета, подготовка материала к педсовету. |
| Февраль | Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в МАДОУ. | Советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях |
| Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов. | Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. |
| Повышениепрофессионального мастерства. | Изучение методическойлитературы по самообразованию молодым педагогом.Совместное планирование проекта, помощь в его осуществлении. |
| Март | Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей. | Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей. |
| Занятие молодого специалиста. | Консультация «Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства». Просмотр занятия наставником, совместное обсуждение. |
| Аттестация. Требования к квалификации. | Изучение нормативных документов по аттестации педагогическихработников. Портфолио педагога |
| Апрель | Информирование родителей о жизни детей в детском саду. | Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления. |
| Эмоциональнаястрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии. | Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неѐ». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально - попустительский,демократический). Преимущества демократического стиля общения.Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). |
| Май | Диагностика обучающихся. | Методика проведения обследования. |
| В течение года | Копилка интересных занятий. | Составление методической разработки занятий молодым специалистом. |
| В течение года | Самообразование воспитателя | Выбор методической темы.Предложение примерных тем по самообразованию, анализ того, как спланировать работу над методической темой на год. |

Приложение 1

**Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

**профессионального становления молодого педагога \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года работы**

(первого; второго; третьего)

**в должности «воспитатель»**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. молодого педагога)

**на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ учебный год.**

Педагог-наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О. педагога)

20\_\_\_\_\_\_

*Цели:* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Задачи: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

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

Приложение 2

**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 обучающегося.

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 обучающихся.

Приложение 3

**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.

|  |  |
| --- | --- |
| *Вопрос* | *Оценка* *(по шкале от 1 до 5)* |
| 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:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
|  |
|   |
|   |
|  |

Приложение 4

**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 (укажите, какой)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- в проведении занятий

- в проведении педагогической диагностики

- в проведении воспитательных мероприятий

- в проведении совместных мероприятий с родителями обучающихся

- в проведении других мероприятий (укажите, каких)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- в общении с коллегами, администрацией

-в общении с обучающимися

- в общении с родителями обучающихся

- 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 занятий

- мотивировать деятельность обучающихся

- формулировать вопросы проблемного характера

- создавать проблемно-поисковые ситуации

- подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности

- активизировать деятельность обучающихся в ходе образовательного процесса

- организовывать сотрудничество между обучающимися

- организовывать само- и взаимоконтроль обучающихся

- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении

- развивать способности обучающихся

- 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):

- cамообразованию

- 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 обучающихся

- оценка достижений обучающихся, динамики развития

- психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов

- урегулирование конфликтных ситуаций

- формы работы с родителями

- формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися

- другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Продолжение приложения 4

**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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Литература**

1. Аралова М. А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К. Ю. Инновационная деятельность в ДОУ.М.2004
3. Васильева А. И., Бахтурина Л. А., Кобитина И. И. Старший воспитатель детского сада. М.1990
4. Голицина Н. С. Система методической работы с кадрами в ДОУ.М.2004.
5. Журналы «Управление ДОУ» № 1, 4,5,8-2007, №2,3,4-2004