Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области

средняя общеобразовательная школа имени А.А. Климова п.г.т. Петра Дубрава

муниципального района Волжский Самарской области

структурное подразделение «Детский сад Созвездие»

(ГБОУ СОШ п.г.т. Петра Дубрава СП «Детский сад Созвездие»)

443546, Самарская область, Волжский район,

п.г.т. Петра Дубрава, ул. Южная, 7а

тел/факс: 8(846) 920-23-52; e-mail: [doo\_p\_dubrava\_sozvezdie\_vig@samara.edu.ru](mailto:doo_p_dubrava_sozvezdie_vig@samara.edu.ru)

ПРИНЯТА УТВЕРЖДАЮ

На заседании Приказ №

Педагогического совета « » 20 г.

Протокол № Директор ГБОУ СОШ п.г.т. Петра Дубрава

« » 20 г. И.В. Барышова

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

для работы с молодым педагогом

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени А.А. Климова п.г.т. Петра Дубрава муниципального района Волжский

структурное подразделение «Детский сад Созвездие»

м.р. Волжский, 2022

**Пояснительная записка**

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель ДОУ, старший воспитатель, 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 в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами.

Начиная свою работу в ДОУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Идея разработки программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

*В Программе используются следующие понятия:*

***наставничество*** - форма профессионального становления молодых специалистов под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качеств персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций;

***наставник*** - высококвалифицированный работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми специалистами по их адаптации к производственной деятельности, приобщению к корпоративной культуре, способствующий скорейшему профессиональному развитию молодых специалистов;

***молодой специалист*** - выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года.

Наставничество в ДОУ - разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

Таким образом, данная программа направлена на формирование у педагогов убеждений:

* *Чтобы учить, сам должен знать, уметь, верить.*
* *Тот, кто занят воспитанием души ребенка, должен верить в него.*
* *Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.*

1. ***Цели и задачи программы***

***Цель программы* -** повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.

***Задачи программы:***

1. Оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.

2. Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.

3. Создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника.

4. Формирование умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы.

|  |
| --- |
|  |

5. Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

6. Ускорение процесса профессионального становления воспитателя, развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

1. ***Основные направления программы***

Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.

Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер- классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.

Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.

Разработка и обсуждение планирования.

Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.

Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

1. ***Ожидаемый результат***
2. Развитие творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности;
3. Формирование профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми;
4. Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста;
5. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ;
6. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.
7. ***Содержание программы***

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то т годы.

Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

* + - * 1. *вхождение в профессиональное образовательное пространство,*
        2. *профессиональное самоопределение,*
        3. *творческая самореализация,*
        4. *проектирование профессиональной карьеры,*
        5. *вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.*
        6. *самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.*

***Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога***

|  |  |
| --- | --- |
| ***Направления*** | ***Содержание направления*** |
| профессионализация | Появление новых качеств профессионала, и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество. |
| социализация | Появление новых качеств личности |

***(воспитателя):***

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

**КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификация сотрудника | *Должность:* воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества. |
| Показатели результативности | - стабильно высокие результаты образовательной деятельности;  - отсутствие жалоб от родителей и воспитанников. |
| Профессиональные знания и навыки | - знание методики дошкольного образования, психологических  особенностей детей дошкольного возраста;  - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и  воспитанниками;  - знание компьютерной программы. |
| Профессионально важные качества личности | - умение обучать других;  - умение слушать;  - умение говорить и писать (грамотная устная и письменная речь);  - аккуратность, дисциплинированность;  - ответственность;  - ориентация на результат. |
| Личные мотивы к наставничеству | - потребность в приобретении опыта управления людьми;  - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам);  - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной компетенции. |

***Права наставника:***

* Включать с согласия руководителя, заместителя заведующего по УВР, старшего воспитателя других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
* Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной формах.

1. ***Этапы реализации программы***

***1 этап – подготовительный (диагностический)***

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

***2 этап – реализационный (проектировочный)***

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

***3 этап – итоговый (контрольно-оценочный, аналитический)***

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

***I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:***

* Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве
* Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажерами.
* Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
* Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и

предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях

педагогического совета ДОУ и утверждаются приказом заведующего с

указанием срока наставничества (не менее одного года).

***II. Этап реализационный включает в себя:***

* Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой;
* Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
* Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
* Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно- развивающей среды в группах.
* Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.
* Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
* Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
* Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
* Самообразование молодых специалистов.

• Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОУ и стимулирование роста уровня профессионально - педагогической компетентности начинающих педагогов.

***III этап реализации программы - итоговый включает в себя:***

* Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
* Анализ результатов работы на педагогическом совете.
* Ежегодное подведение итогов работы.
* Обобщение опыта работы.

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

***План деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***месяц*** | ***Содержание работы*** | ***Формы и методы работы*** |
| **сентябрь** | 1. Знакомство с нормативно - правовой  базой учреждения | Изучение документов:  - Закон об образовании.   * Конвенция о правах ребенка. * Устав ДОУ. * Типовое положение о ДОУ. |
| 2.Мониторинг детского развития. | Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала. |
| 3. Помощь в планировании воспитательно –  образовательного процесса в ДОУ | Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы. |
| 4. Проведение родительского собрания | Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало  учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке. |
| 5. Подготовка конспекта к открытому занятию. | Написание конспекта к открытому занятию, знакомство со структурой конспекта, соответствие возрасту. |
| **октябрь** | 1. Проведение открытого занятия. | Участие в подготовке открытого занятия, просмотр и обратная связь. |
| 2. Виды и организация режимных моментов  в детском саду. | Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста. |
| 3. Методика проведения праздников в детском саду. | Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение. |
| **ноябрь** | 1. Проектная деятельность дошкольников. | Подготовка проекта совместного с родителями, помощь в выборе форм и методов работы |
| 2. Формы работы по физическому развитию детей и  укреплению здоровья. | Консультация, посещение наставником физкультурного занятия, анализ деятельности молодого специалиста, подбор литературы. |
| 3.Конфликтные ситуации между детьми и способы  их устранения. | Обсуждение конкретных примеров, советы наставника. |
| **декабрь** | 1. Организация образовательной деятельности. | Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности. |
| 2. Формы взаимодействия с семьей (консультации, мастер – классы, досуги, викторины, дни открытых дверей и т.д.). | Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями. |
| **январь** | 1. Роль сюжетно – ролевой игры в развитии  дошкольников. | Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, обсуждение. |
| 2. Использование различных технологий в  образовательной деятельности детей. | Консультация, советы по целесообразности их использования. |
| **февраль** | 1. Изучение и внедрение здоровье сберегающих  технологий в ДОУ | Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования для  физкультурного уголка, составление картотеки гимнастики после сна |
| 2. Организация и проведение прогулки (все  составляющие части) | Посещение прогулок у наставника, изучение методической литературы |
| 3. Привлечение родителей к мероприятиям в детском  саду. | Организовать праздник «День Защитника Отечества», совместно обсудить план, помощь в проведении. |
| **март** | 1. Речевое развитие детей | Советы по использованию различных видов работы по речевому  развитию (беседы, игры, режимные моменты, и т.д.), познакомить с картотекой речевых игр. |
| 2. Выступление на педагогическом совете  (консультация) | Помощь в подготовке выступления. |
| 3. Организованная образовательная деятельность  молодого специалиста. | Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение. |
| 4. Развивающая среда в детском саду. | Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). |
| **апрель** | 1. Информирование родителей о жизни детей в  детском саду. | Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления |
| 2. Использование схем, мнемотаблиц, пиктограмм,  моделей в работе с детьми. | Консультация, изготовление материала (схем, моделей и т.д.) молодым специалистом. |
| 3. Оформление и ведение документации в группе. | Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы. |
| 4. День открытых дверей. | Помощь в организации мероприятия, последующее обсуждение положительных моментов, неудач |
| **май** | 1. Подготовка к проведению итогового  педагогического обследования индивидуального развития детей | Контроль |
| 2. Подготовка к летне - оздоровительной компании. | Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка. |
| 3. Подведение итогов работы. Отчет молодого  специалиста о проделанной за учебный год работе  по теме самообразования | Анализ проделанной работы, пожелания на будущее. |

***5. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ***

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

Руководитель дошкольной организации 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 занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

***ЗАКЛЮЧЕНИЕ***

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

* обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
* работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
* взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и

методов методической работы;

* оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
* оценка педагогического труда по результатам;
* своевременное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

**Приложение № 1**

**Форма отзыва о результатах наставничества**

**ОТЗЫВ**

**о результатах наставничества**

1. Фамилия, имя, отчество и должность наставника: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

2. Фамилия, имя, отчество и должность лица, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

3. Период наставничества:

с «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. по «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

4. Информация о результатах наставничества:

а) наставляемый изучил следующий перечень вопросов:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

б) наставляемый выполнил следующие задания, данные наставником: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

в) оценка профессиональных и личностных качеств наставляемого (нужное указать):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

г) наставляемому следует устранить следующие недостатки: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

д) наставляемому следует дополнительно изучить следующие

вопросы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

5. Определение потенциала наставляемого и рекомендации по его профессиональному развитию: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

6. Дополнительная информация о наставляемом, (представляется при необходимости): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**Приложение № 2**

**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; |  |
| – 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; |  |
| – поэтапный совместный разбор практических заданий. |  |

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Приложение № 3**

**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):**

* cамообразование;
* практико-ориентированный семинар;
* курсы повышения квалификации;
* мастер-класс;
* творческая лаборатория;
* индивидуальная помощь со стороны наставника;
* школа 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.

**Приложение 4**

**Анкета для наставляемого**

*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 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.

***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;

***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.

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

– да, всегда;

– нет, не всегда;

– нет, никогда.

***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.