

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 36»  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА**

443063, г. Самара, ул. Александра Матросова, 17А  
Телефон/факс 951-23-09, 951-07-45 E-mail: [doo36@samara.edu.ru](mailto:doo36@samara.edu.ru)

**ПРИНЯТО:**

Общим собранием работников  
МБДОУ «Детский сад № 36»  
г.о. Самара Протокол № 1  
от 30.08.2019 г.



**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 36» г.о. Самара

/Е.В. Тринбачева/

Приказ № 118/ОД от 30.08.2019 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«Педагог-педагог»**

Автор – составитель: заведующий МБДОУ  
«Детский сад №36» г.о. Самара Тринбачева Е.В.,  
методист- Журавлева Ж.В.,  
воспитатель –Пономаренко Л.И.

Самара, 2019

## Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка .....	5
3. Содержание программы.....	7
3.1 Условия эффективности работы .....	8
3.2 Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами .....	8
3.3 Этапы реализации программы.....	8
3.4 Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом.....	12
Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога.....	16
Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога.....	17
Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы .....	19
Приложение 4. Анкеты для молодого педагога.....	21
Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога..	23

## 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа наставничества МБДОУ «Детского сада № 36» г.о. Самара
Форма наставничества	«Педагог – педагог»
Составители программы	Заведующий МБДОУ «Детский сад № 36» г.о. Самара Тринбачева Екатерина Владимировна, методист- Журавлева Жанна Владимировна, воспитатель – Пономаренко Людмила Ильичевна
Ф.И.О., должность наставляемого	Грачева Кристина Сергеевна, воспитатель
ФИО, должность наставника	Пономаренко Людмила Ильичовна, воспитатель
Сроки реализации	3 года. Октябрь 2019-май 2023гг.
Этапы реализации программы	<p><b>1 этап</b> – адаптационно-диагностический (октябрь-ноябрь 2019г.)</p> <p><b>2 этап</b>- проектировочный (основной) (декабрь 2019г.-апрель 2023 г.).</p> <p><b>3 этап</b> - контрольно-оценочный (май 2023г.)</p>
Цель программы	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.</li> <li>2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.</li> <li>3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.</li> <li>4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога</li> </ol>

<p>Основные направления</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>2. Формирование навыка ведения педагогической документации.</li> <li>3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>4. Развитие профессиональной компетенции.</li> <li>5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.</li> </ol>
<p>Ожидаемые результаты программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.</li> <li>2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).</li> <li>3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.</li> <li>4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</li> </ol>
<p>Форма мониторинга результативности</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анкетирование работников о степени удовлетворенности.</li> <li>2. Отчет наставника о результатах работы по наставничеству за определенный период.</li> <li>3. Количественный показатель участия работника в конкурсных мероприятиях.</li> <li>4. Транслирование опыта педагогической деятельности.</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание работником собственного педагогического сайта, портфолио педагогических достижений.</li> <li>2. Подготовка работника к Аттестации.</li> </ol>

## **Программа наставничества**

### **«Педагог – педагог»**

#### **2. Пояснительная записка**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

#### **Актуальность**

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

#### **Проблема**

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования

Программа «Наставничество» направлена на профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к

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

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания 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.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления

молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога–наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Программа направлена на повышение качества профессиональной деятельности сотрудников (молодых специалистов (при опыте работы от 0 до 3 лет), вновь принятых или переведенных на новые должности педагогических работников) и снижение текучести кадров, создание на образовательной программе дошкольного образования благоприятного социальнопсихологического климата.

**Срок реализации программы: 3 года.**

### **3. Содержание программы**

**ЦЕЛЬ:** Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

**Задачи:**

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

**Основные направления:**

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.

3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

### **3.1. Условия эффективности работы:**

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

### **3.2. Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение НОД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

### **3.3. Этапы реализации программы:**

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

**Задачи этапа:** выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

#### **Содержание этапа:**

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;



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

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

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

**2. этап – основной (проектировочный).** Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

**3. Задачи 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 ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;

- Помощь по подбору и использованию методических пособий, игрового и дидактического материала;
- Рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

**Этап – контрольно-оценочный.** Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Задачи этапа:** подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

**Содержание этапа:**

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

**Ожидаемые результаты:**

**для молодого специалиста:**

- Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности для наставника:

**Принципы наставничества:**

- добровольность;
- гуманность;

- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Программа наставничества соотнесена с:

- с основной образовательной программой ДОУ,
- с программой дополнительного образования детей,
- с планами по воспитательной работе ДОУ,
- с планом по инновационной деятельности,
- с планом социально-психологической службы.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

### 3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
<b>1 год</b>			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога.	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план (ИП) профессионального становления молодого педагога
2	Изучение нормативно правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
4	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
5	Организация развивающей предметно пространственной среды (РППС) в помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями	РППС, соответствующая ФГОС ДО.

6	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
7	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
8	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
9	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
<b>2 год</b>			
1	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
2	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер классов наставника и других педагогов. Организация работы по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.

5	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога
6	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
8	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
<b>3 год</b>			
1	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер классов наставника и других педагогов. Организация работы по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты
3	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.

4	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации.
5	Реализация культурно досуговой деятельности	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Наличие самостоятельно разработанных сценариев
6	Аттестация молодого педагога на соответствие занимаемой должности	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
7	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
8	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

**ФОРМА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**  
первого года работы (первого; второго; третьего) в должности «воспитатель»  
на \_\_\_\_\_ учебный год.

ФИО молодого специалиста \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Отчетный период за \_\_\_\_\_

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения Да/нет
1.	Составление и утверждение индивидуального плана наставничества		
2.	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
5.	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста		
6.	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		
7.	Получение консультативной помощи в работе		
8.	Подготовка к аттестации молодого специалиста		
9.	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		
10.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		



**Показатели системы оценки профессиональной деятельности  
молодого педагога**

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</li> <li>2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</li> <li>3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</li> </ol>
Виды комплексной оценки	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками).</li> <li>2. Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).</li> </ol>
Компоненты комплексной оценки	<ul style="list-style-type: none"> <li>• нормативно-ориентированный;</li> <li>• содержательно-целевой;</li> <li>• организационно-технологический;</li> <li>• мотивационно-личностный;</li> <li>• контрольно-диагностический;</li> <li>• коррекционно-аналитический</li> </ul>
Критерии	<ul style="list-style-type: none"> <li>• реализация нормативно-правового и документационного обеспечения;</li> <li>• соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования;</li> <li>• создание образовательной среды;</li> <li>• деловые и личные качества молодого педагога,</li> </ul>

	<p>мотивация к педагогической деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• результативность образовательного процесса;</li> <li>• коррекция педагогической деятельности</li> </ul>
Методы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• изучение документов;</li> <li>• анализ;</li> <li>• самооценка, самоанализ;</li> <li>• мониторинг;</li> <li>• тестирование;</li> <li>• анкетирование;</li> <li>• беседа;</li> <li>• наблюдение;</li> <li>• контроль;</li> </ul>
Уровни профессионализма	<ul style="list-style-type: none"> <li>• репродуктивный (технологический);</li> <li>• конструктивный (эвристический);</li> <li>• исследовательский (креативный)</li> </ul>
Результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога.</li> <li>• Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса</li> </ul>

**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.

№ п/п	Вопросы	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 в образовательной организации: \_\_\_\_\_

## Анкеты для молодого педагога

№ п/п	Вопросы	Ответ
1	<p>Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? -</p> <p>Да</p> <p>Нет</p> <p>Частично</p>	
2	<p>Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?</p>	
3	<p>В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в календарно-тематическом планировании</li> <li>- в составлении рабочей программы;</li> <li>- в составлении перспективного планирования;</li> <li>- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;</li> </ul>	
4	<p>Что представляет для вас наибольшую трудность?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- целесообразно организовать рабочее пространство</li> <li>- формулировать цели, задачи;</li> <li>- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД);</li> <li>- мотивировать деятельность воспитанников;</li> <li>- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;</li> <li>- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД;</li> </ul>	
5	<p>Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы</p>	

	<p>предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- самообразованию;</li> <li>- практико-ориентированному семинару - курсам повышения квалификации;</li> <li>- мастер-классам;</li> <li>- индивидуальной помощи со стороны наставника - школе молодого педагога;</li> </ul>	
6	<p>Если бы вам предоставили возможность выбора практик 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):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- типы занятий, методика их подготовки и проведения;</li> <li>- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе</li> <li>- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников;</li> <li>- оценка достижений воспитанников, динамики развития;</li> <li>- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов</li> <li>- урегулирование конфликтных ситуаций;</li> <li>- формы работы с родителями;</li> </ul>	

**Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога**

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

Наставник: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

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

3 – высокий уровень развития навыка; 2 – средний уровень развития навыка; 1 – развитие навыка не проявляется.

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

№ п/п	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<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 ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<b>Аналитические навыки</b>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

**Вывод:** \_\_\_\_\_ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.

**Рекомендации:**