

Утверждена  
приказом № 24/45 от 01.09 2022 г.  
директора МБОУ «СОШ с.Гендерген»

«Рассмотрена»  
на педагогическом совете  
протокол № 8 от 29 августа 2022 г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа с.Гендерген»

**Программа**  
**«Школа молодого педагога»**

## **Срок реализации – 3 года**

### **Пояснительная записка**

К сожалению, в современных условиях профессионального образования недостаточное внимание уделяется практико - ориентированной подготовке будущих специалистов, поэтому выпускник вуза, колледжа вынужден в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. В МБОУ «СОШ с.Гендерген» процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Современной школе нужен профессиональный компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности

## Стратегия реализации

### **1. Составление планов работы с молодыми специалистами.**

План работы информационно-методического центра включает:

- \* создание оптимальных условий для успешной работы
- \* проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- \* оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;
- \* проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

### **2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя.**

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

### **3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.**

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрее адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

### **4. Составление плана работы молодого специалиста.**

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

### **5. Работа по Программе «Школа молодого педагога» – составная часть методической службы.**

**1. Цель программы:** обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога; создание условий для самореализации, для приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

**2. Задачи программы:**

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании
2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

**3. Планируемые результаты Программы:**

1. Подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
2. Совершенствование системы методической работы;
3. Повышение качества образования;
4. Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

**4. Индикативные показатели Программы:**

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
2. Овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
3. Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;

4. Умение проектировать воспитательную систему;
5. Умение индивидуально работать с детьми;
6. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
7. Становление молодого учителя как учителя-профессионала;
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;

## **5. Организация работы по программе:**

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

### 5.1. Основные направления работы по реализации Программы

#### ***1. Составление планов работы с молодыми специалистами.***

План работы информационно-методического центра включает:

- \* создание оптимальных условий для успешной работы
- \* проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- \* оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- \* проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

#### ***2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя.***

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

### ***3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.***

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

### ***4. Составление плана работы молодого специалиста.***

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

### ***5. Работа по Программе «Школа молодого педагога» – составная часть методической службы.***

#### ***2. Этапы реализации Программы:***

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

*1 этап (1 год работы)*

*Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся»*

<b>Тема</b>	<b>Краткий обзор рассматриваемых вопросов</b>	<b>Дата</b>
1. Знакомство с учителем.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Организационные мероприятия:<ul style="list-style-type: none"><li>○ собеседование с молодым специалистом;</li><li>○ знакомство с традициями школы;</li><li>○ выбор и назначение наставников.</li></ul></li><li>2. Диагностика умений и навыков молодого учителя.</li><li>3. Заполнение информационной карточки.</li><li>4. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога.</li><li>5. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.</li></ol>	август
2. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе, документы НОТ.</li><li>2. Знакомство с УМК, предметными программами.</li><li>3. Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов.</li></ol>	сентябрь

<p><b>3. Посвящение в учителя</b></p>	<p>Традиционно посвящение в учителя проводится на торжественном собрании, посвященном Дню учителя</p>	<p><b>октябрь</b></p>
<p>Современный урок. Требования к организации.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методические требования к уроку.</li> <li>2. Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания».</li> <li>3. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.</li> <li>4. Соответствие методов обучения формам организации уроков.</li> <li>5. Примерная схема тематического плана урока.</li> <li>6. Неделя открытых уроков.</li> <li>7. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников.</li> </ol> <p><i>Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока»</i></p>	<p><b>ноябрь</b></p>
<p>Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика.</li> <li>2. Нормы оценивания учебной деятельности.</li> <li>3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</li> <li>4. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых</li> </ol>	<p><b>Декабрь</b></p>



	<p>контрольных работ и мониторинговых исследований</p> <p>5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.</p> <p><i>Практикум «Организация дифференцированного подхода к учащимся»</i></p>	
<p>Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций</li> <li>2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.</li> <li>3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»</li> </ol> <p><i>Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»</i></p>	<p>февраль</p>
<p>Самообразование учителя – лучшее обучение.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития)</li> <li>2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста</li> </ol>	<p>апрель</p>

<p>Бенефис молодого учителя.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Творческий отчёт молодых педагогов.</li> <li>2. Творческий отчет учителя-наставника.</li> </ol> <p><i>Круглый стол «Педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса»</i></p>	<p>май</p>
<p>Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.</p>	<p>Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.</p>	<p>В течение года</p>

*II этап (2 год работы)*

*Тема «Самостоятельный творческий поиск»*

<b>Тема</b>	<b>Краткий обзор рассматриваемых вопросов</b>	<b>Дата</b>
Реализация программы «Школы молодого педагога»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса).</li><li>2. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы.</li><li>3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя.</li><li>4. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося.</li><li>5. Классный час как урок</li></ol>	Октябрь

	взаимопонимания.	
Современные образовательные технологии	<p><i>Круглый стол «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии»</i></p> <p><i>Практикум «Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата»</i></p>	Ноябрь –Декабрь
Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока.</li> <li>2. Самоанализ по качеству цели и задач урока.</li> <li>3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока.Памятка для проведения самоанализа урока.</li> <li>4. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.</li> </ol>	Январь – Февраль
Анализ урока.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока</li> <li>2. Совместный анализ урока учителем и завучем –</li> </ol>	Март

	<p>эффективный способ внутришкольного повышения квалификации</p>	
<p>Методическая выставка достижений молодого учителя.</p>	<p>Динамика роста профессионализма молодого учителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• открытые уроки;</li> <li>• выступления- презентации на педсовете по теме самообразования;</li> <li>• методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности);</li> <li>• представление молодого учителя наставником.</li> </ul> <p><i>Круглый стол «Компетенции и компетентность»</i></p>	<p>Апрель–Май</p>
<p>Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.</p>	<p>Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.</p>	<p>В течение года</p>

**III этап (3 год работы)**

**Тема «Выбор индивидуальной линии»**

<b>Тема</b>	<b>Краткий обзор рассматриваемых вопросов</b>	<b>Дата</b>
Реализация программы «Школы молодого педагога»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.</li><li>2. Портфолио аттестуемого</li></ol>	Октябрь – ноябрь
Нестандартные формы урока.	Использование информационных технологий. <ol style="list-style-type: none"><li>1. Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков.</li><li>2. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.</li></ol>	Декабрь
Внеклассная работа по предмету. Вовлечение	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Разнообразие методов и форм внеклассной</li></ol>	Февраль – март

<p>молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одарёнными детьми.</p>	<p>работы по предмету.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Система работы с одаренными детьми.</li> <li>3. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся.</li> <li>4. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.</li> </ol>	
<p>Повышение квалификации и профессиональная переподготовка.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Модель выпускника школы. Социальный заказ общества.</li> <li>2. Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы.</li> </ol>	<p>Апрель</p>
<p>Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития.</p>	<p>Подведение итогов работы «Школы наставничества»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Портфолио молодого учителя. Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя».</li> <li>• Анализ карьерных перспектив молодого</li> </ul>	<p>Май</p>

	<p>учителя.</p> <p><i>Практикум «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности»</i></p> <p><i>Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».</i></p>	
Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.	Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

### ***3. Планируемые результаты Программы:***

1. Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.
2. Совершенствование системы научно-методической работы учреждения образования.
3. Повышение качества образования.
4. Повышение уровня аналитической культуры всех участников образовательного процесса.

### ***4. Индикативные показатели Программы:***

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Владение методикой проведения уроков в соответствии с требованиями ФГОС ОО.
3. Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, урок.
5. Умение индивидуально работать с детьми.



6. Овладение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ОП ОО, уровня формирования УУД учащихся.
7. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

***5. Организация работы по программе:***

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

**Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога**

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа с.Гендерген»

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**  
**профессионального становления молодого педагога \_\_\_\_\_ года работы**  
**(первого; второго; третьего)**  
**в должности «учитель»**

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. молодого педагога)

на \_\_\_\_\_ учебный год.

Педагог-наставник \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. педагога)

20\_\_\_\_\_

Цели: \_\_\_\_\_

Задачи: \_\_\_\_\_

<i>Дата проведения (месяц, период)</i>	<i>Тема</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Ожидаемый результат</i>

**Показатели системы оценки  
профессиональной деятельности молодого педагога**

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

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

Уважаемый педагог!

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

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

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

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

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

---

## Анкеты для молодого педагога

### Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

---

---

---

---

---

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

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

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

- в общении с коллегами, администрацией

- в общении с воспитанниками

- в общении с родителями воспитанников

- другое (допишите) \_\_\_\_\_

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство

- формулировать цели, задачи

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

- мотивировать деятельность воспитанников

- формулировать вопросы проблемного характера

- создавать проблемно-поисковые ситуации

- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности

- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД

- организовывать сотрудничество между воспитанниками

- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников

- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении

- развивать способности воспитанников

-

другое

(допишите) \_\_\_\_\_

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

- самообразованию

- практико-ориентированному семинару

- курсам повышения квалификации

- мастер-классам

- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога

-

другое

(допишите) \_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном

процессе

- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
- оценка достижений воспитанников, динамики развития
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
- другое (допишите) \_\_\_\_\_



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

Приложение 6

### 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.

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

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами			

	воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<b><i>Организаторские и коммуникативные навыки</i></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			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

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

**Рекомендации:** В дальнейшем \_\_\_\_\_ необходимо продолжать развивать \_\_\_\_\_ навыки, в особенности навыки \_\_\_\_\_.

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества**

за \_\_\_\_\_ учебный год

Наименование ОУ						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
<b>Шкала оценок</b>						
<i>1</i>		<i>2</i>		<i>3</i>		<i>4</i>
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)		частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)		соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)		превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)
<b>Профессиональные знания и умения</b>						
№	Наименование	Дата	Дата	Оценка	Оценка	Коммен-

	выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	начала	окончания	наставника	руководителя	тарифа
1						
2						
3						
4						
5						

**Предварительная оценка** (на основании выставленных наставником оценок)

**Итоговая оценка** (с учетом корректировок руководителя)

Руководитель \_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Наставник \_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен  
\_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.





