СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета Браткова Е.А.

СОГЛАСОВАНО

с Педагогическим советом Протокол № 1 от 31.08.2022 г.

УТВЕРЖДЕНО: Директор образовательного учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А. А. Котова от 31.08.2022 г

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА для работы с молодыми педагогами ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная**

**школа-интернат № 2»**

**Ст. Барсуковская**

Ст. Барсуковская, 2022 г

**Содержание**

1 Паспорт программы 3 2 Пояснительная записка 4 3 Содержание программы 5 3.1 Система работы с молодыми педагогами 5 3.2 Этапы реализации программы 6 3.3 Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым 12

педагогом

3.4 Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

Приложение 1. Форма индивидуального профессионального становления молодого педагога

15

плана 13

Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной 14 деятельности молодого педагога

Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа 15 промежуточных результатов работы

Приложение 4. Анкеты для молодого педагога 16 Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого 20 педагога

Приложение 6. Форма отчета о проделанной работе по 22 организации наставничества за год

**1. Паспорт программы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Название программы** | Программа наставничества для работы с молодыми педагогами ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» (далее ОУ) Ст. Барсуковская. |
| **Авторы** | Котова А.А., директорУдовенко С.В., зам. директора по УВР |
| **Организация исполнитель** | ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» Ст. Барсуковская |
| **Целевая аудитория** | Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет. |
| **Срок реализации** | 3 года (сентябрь 2022г. – август 2025г.) |
| **Этапы реализации** | 1 этап – диагностический (июнь, июль 2022г.)2 этап – практический (сентбрь2023г. – июнь 2025г.)3 этап – аналитический (сентябрь 2024 - май 2025.) |
| **Цель** | Оказание помощи молодым педагогами в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей (законных представителей). |
| **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. |
| **Основные направления** | 1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.2. Формирование навыка ведения педагогической документации.3.Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации и воспитательно-образовательного процесса.4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях.5.Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества. |
| **Условия эффективности** | 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.5.Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией. |
| **Ожидаемые результаты** | 1 Ориентация педагогов на ценности саморазвития.2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. |

**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. 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, заместители руководителя, осознают тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении обучающихся 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 специалистов. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в образовательном учреждении менее трех лет. Начиная свою работу в образовательном учреждении, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательного учреждения.

**3. Содержание программы**

**3.1. Система работы с молодыми специалистами**

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия Зам. директора по УВР наставник -

молодой педагог

Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители) Молодой педагог – коллеги

Содержание взаимодействия

1.Создание условий для адаптации педагога на работе.

2. Ознакомление с нормативными и локальными актами.

3.Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой. 1.Формирование авторитета педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей)

1. Оказание поддержки со стороны коллег.

**3.2. Этапы реализации программы**

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

**1 этап. Диагностический**

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

**Содержание этапа:**

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;

- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения школьников);

- наличие опыта практической работы с детьми школьного 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.

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

1) педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

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

3) педагоги со слабо развитой мотивацией труда.

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

**Примерные цели и формы работы:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Педагоги имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку | Педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы. | Педагоги со слаборазвитой мотивацией труда |
| Содержание и цели работы |
| Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы | Овладение навыками работы с педагогами, родителями | Повышение интереса и положительного интереса к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей. |
| Формы работы |
| Консультации Семинары-практикумыБеседыИзучение методической литературыВзаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций | ДискуссииКруглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы |

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

**2 этап. Практический.**

Задача этапа: реализация основных положений Программы. Содержание этапа:

Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

Взаимоподдержка и взаимопомощь;

Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;

Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) и задачами реализуемых программ;

Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим; Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных

пособий, игрового и дидактического материала;

Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

**3 этап. Аналитический**

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

Содержание этапа:

Анализ результатов работы молодого педагога с 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.

**3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом**

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

***Формы работы с молодыми педагогами***

«Альтернатива»

1.Курсы повышения квалификации. 2.Сетевые методические объединения.

3. Семинары, конференции. 4.Вебинары.

5.Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.

Уровень образовательной организации

1.Диалог, беседа. 2.Индивидуальная, групповая консультация. 3.Самоанализ собственной деятельности. 4.Практикумы. 5.Анкетирование, опрос. 6.Мастер-класс педагога наставника. 7.Взаимопосещения, открытые просмотры. 8.Анализ педагогических ситуаций.

9.Деловая игра. 10.Круглый стол. 11.Конкурс профессионального мастерства.

Министерство образования Ставропольского края

1.Аттестация Конкурсы профессионального мастерства.

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятие** | **Деятельность наставника** | **Ожидаемый результат** |
| **1 год** |
| **1** | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога | Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур. | Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП) |
| **2** | Изучение нормативноправовой 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 школьному образованию и ведении документации. |
| **3** | Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом. | Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога; организация общения посредством каналов электронной связи. | Возможность постоянного взаимодействия и общения |
| **4** | Проектирование и анализ внеурочной деятельности. | Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ВД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ВД | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ВД. |
| **5** | Проведение мониторинга освоения программы ВД обучающимися | Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. | Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты. |
| **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 |  |
| **2 год** |
| **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 обучающихся. | 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 мастерклассов наставника и других педагогов. Организация работы пед. мастерской по проектированию ВД 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 ВД в контексте требований ФГОС для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) | Организация самостоятельного проектирования конспекта ВД. Видеосъемка ВД. Анализ и самоанализ ВД. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ВД. |
| **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. |  |
| **3 год** |
| **1** | Освоение современных педагогических технологий | Планирование и организация мастерклассов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ВД с использованием конкретных технологий. | Самостоятельно разработанные конспекты ВД, планы воспитательнообразовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий. |
| **2** | Проведение мониторинга освоения образовательной программы обучающимися. | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам | Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты |
| **3** | Проектирование конспектов ВД в контексте требований ФГОС для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями). | Организация самостоятельного проектирования конспекта ВД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ВД | Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ВД. |
| **4** | Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам. | Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации. |
| **5** | Реализация культурнодосуговой 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** | Диссеминация педагогического опыта. | Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта | Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях. |
| **8** | Мониторинг профессионального роста молодого педагога. | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга |  |
| **9** | Итоги реализации программы. | Подготовка отчета наставника и молодого педагога. |  |

Приложение 1

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

**профессионального становления молодого педагога года работы** (первого; второго; третьего) **в должности «воспитатель» на учебный год.**

(Ф.И.О. молодого педагога)

Педагог-наставник

 \_ (Ф.И.О. педагога)

Цель: \_

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

*Дата* *Тема проведения*

*(месяц, период)*

*Вопросы для обсуждения*

*Форма проведения*

*Ожидаемый результат*

Приложение 2

**Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога**

1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.

2.Культура ведения документации.

3.Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.

4.Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.

5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.

6. Комплексная система планирования внеурочной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося.

7. Использование инновационных форм, методов образования.

8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.

9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.

10. Участие в инновационной работе. 11. Осуществление самообразования.

12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.

13. Дисциплинированность и ответственность. 14. Достижения обучающихся.

Приложение 3

**Анкета для педагога наставника**

**для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

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

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

№ п/п

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

Оценка (по шкале от 1 до 5)

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации: \_

Приложение 4

**Анкеты для молодого педагога Вводная анкета**

1.Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? - Да

- Нет

- Частично

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

 .

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

- в календарно-тематическом планировании - в составлении рабочей программы;

- в составлении перспективного планирования;

- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;

- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) \_\_; - в проведении организованной образовательной деятельности;

- в проведении педагогической диагностики;

- в проведении культурно-досуговых мероприятий;

- в проведении совместных мероприятий с родителями обучающихся;

- в проведении других мероприятий (укажите, каких) ; - в общении с коллегами, администрацией;

-в общении с обучающимися;

- в общении с родителями обучающихся;

- другое (допишите) \_ .

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство - формулировать цели, задачи;

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

- мотивировать деятельность обучающихся;

- формулировать вопросы проблемного характера; - создавать проблемно-поисковые ситуации;

- подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности; - активизировать деятельность обучающихся в ходе ВД;

- организовывать сотрудничество между обучающимися - организовывать само и взаимоконтроль обучающихся;

- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении; - развивать способности обучающихся;

- другое (допишите) .

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

- cамообразованию;

- практико-ориентированному семинару - курсам повышения квалификации; - мастер-классам;

- творческим лабораториям;

- индивидуальной помощи со стороны наставника - школе молодого педагога;

-другое

(допишите) \_ \_ .

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

- типы занятий, методика их подготовки и проведения;

- методы обучения и их эффективное использование в образовательном; процессе - приемы активизации познавательной деятельности обучающихся;

- оценка достижений обучающихся, динамики развития;

- психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов -урегулирование конфликтных ситуаций;

- формы работы с родителями;

- формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися -другое (допишите) \_ .

Продолжение приложения 4

**Анкета для молодого педагога**

**для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;

- один раз в неделю; - 2–3 раза в месяц;

- вообще не встречались; -

другое .

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником? - 3,5–2,5 часа в неделю;

- 2–1,5 часа в неделю; - полчаса в неделю; -

другое .

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов; - 60–40 процентов; - 70–30 процентов;

- 80–20 процентов; -

другое .

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы? - да, всегда;

- нет, не всегда; - нет, никогда;

- другое \_ .

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;

- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог; - да, раз в месяц;

- нет; -

другое .

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период .

Приложение 5

**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 п/п**

1 Осознает цель своей деятельности в виде программы 1 2 3 личностных качеств, которые должны быть сформированы в

каждом ребенке в процессе усвоения содержания ВД. Умеет проектировать и планировать развитие личных

качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ВД

3 Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ВД

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

**Организаторские и коммуникативные навыки** 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 ВД

4 Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками

5 Устанавливает конструктивные отношения с родителями обучающихся для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ВД

6 Умеет подходить к обучающемуся с верой в его лучшие качества

7 Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним

**Аналитические навыки**

1 Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ВД

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 \_ .

Приложение 6

**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

***Шкала оценок***

1 2 3 4

не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)

частично соответствует соответствует(знания и требованиям

(знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)

**Профессиональные знания и умения**

превосходит требования (знания исчерпывающи е, умения уверенно применяются на практике)

№ Наименование Дат выполненных а

мероприятий нача по ла

осуществлению наставничества

Дата окончания

Оценка наставник а

Оценка руководител я

Оценка руководителя

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