

*Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №22»*

Принято:  
на педагогическом совете  
МБДОУ «Детский сад №22»  
Протокол №1 от 31.08.2022г.

Утверждено:  
заведующим МБДОУ  
«Детский сад №22»  
\_\_\_\_\_ А.С.Щербакова  
Приказ № 48/10 от 03.10.2022г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Учитель-логопед**

**МБДОУ « Детский сад № 22»**

**На 2022-2023 уч. год**

**Надежда 2022 г**

## Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	6
3.Содержание программы.....	8
3.1. Система работы с молодыми педагогами.....	8
3.2. Этапы реализации программы.....	9
3.3. 3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.....	12
3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом..	13
Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога.....	20
Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога.....	21
Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы.....	22
Приложение 4. Анкеты для молодого педагога.....	24
Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога...30	
Приложение 6. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год.....	33

## 1. Паспорт программы

<b>Название программы</b>	ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА профессионального становления молодого педагога первого года работы в должности «учитель-логопед»
<b>Авторы</b>	Перепелица С.Ю
<b>Организация исполнитель</b>	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №22»
<b>Целевая аудитория</b>	Учитель-логопед со стажем работы по должности менее 3-х лет.
<b>Срок реализации</b>	1 год (сентябрь 2022г. – май 2023г.)
<b>Этапы реализации</b>	1 этап – диагностический (сентябрь 2022г.) 2 этап – практический (октябрь 2022г. – апрель 2023г.) 3 этап – аналитический (май 2023г.)
<b>Цель</b>	Оказание помощи молодому педагогу в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
<b>Задачи</b>	1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодому педагогу. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня. 4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.

<b>Основные направления</b>	1. Повышение профессионального мастерства молодого педагога в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
	<p>2. Формирование навыка ведения педагогической документации.</p> <p>3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>4. Развитие профессиональной компетенции.</p> <p>5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.</p>
<b>Условия эффективности</b>	<p>1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</p> <p>2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.</p> <p>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.</p> <p>4. Анализ результатов работы.</p> <p>5. Своевременное обеспечение педагога педагогической и учебно-методической информацией.</p>

<b>Ожидаемые результаты</b>	<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>
-----------------------------	---

## **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, 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 – педагогом-психологом, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, она испытывает потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

### 3. Содержание программы

#### 3.1. Система работы с молодым специалистом

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



При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Старший воспитатель – молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

### **3.2. Этапы реализации программы**

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении 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 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.

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:

<i>педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Педагоги со слабо развитой мотивацией труда</i>
<b>Содержание и цели работы</b>		



Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
<b>Формы работы</b>		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций	Дискуссии Круглые 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 начинающего педагога;
- ✓ Взаимоподдержка и взаимопомощь;

- ✓ Координация действий педагога в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- ✓ Оказание методической помощи опытным педагогом начинающему;
- ✓ 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 молодого педагога, 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.

<i>Формы работы с молодыми педагогами</i>		
<i>Кинельский ресурсный центр</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Департамент образования и науки Самарской области</i>

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

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

№ n/n	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
<b>1 год</b>			
1.	Выявление профессиональных проблем  и	Подбор, разработка диагностических материалов.  Осуществление	Индивидуальный план профессионального становления молодого

	образовательных запросов молодого педагога	диагностических процедур.	педагога (далее – ИП)
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 дошкольному образованию к и о В педагогу дошкольно образования, 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 общения. и
4.	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.

5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
	воспитанниками.	фиксирован я данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	
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.	

**Муниципальное**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

**профессионального становления молодого педагога первого года работы**

**в должности «учитель-логопед»  
на 2022-2023 учебный год.**

Педагог-наставник: Перепелица Светлана Юрьевна

2022г

Цель: Оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении.

Задачи:

1. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодого специалиста к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.
3. Ускорить процесс профессионального способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

<i>Дата проведения (месяц, период)</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
03.09.2022	Должностные инструкции учителя-логопеда в ДОО, папка обязательной документации педагога-учителя-логопеда образовательной организации.	Просветительское занятие	Ознакомление молодого педагога с документацией учителя - логопеда в ДОО
06.09.2022	Особенности работы с детьми с ОВЗ	Просветительское занятие, рекомендации.	Расширение знаний о работе с детьми с ОВЗ учителя - логопеда в ДОО
10.09.2022	Диагностический инструментарий для детей с ОВЗ. Практическое применение. Интерпретация.	Просветительское занятие	Повышение теоретических и практических знаний в диагностической работе
15.09.2022	Выбор наставником методической темы по самообразованию.	Методическая помощь	Развитие инициативы в выборе наставляемого методической темы по самообразованию, умению составить план работы над темой и внедрению ее в работу.
12.10.2022	Консультативная работа. Разработка рекомендаций для родителей, для педагогов работающих с детьми ОВЗ	Просветительское занятие	Повышение компетентности у наставляемого в вопросах консультативной работы.

10.11.2022	Использование образовательных технологий в коррекционноразвивающем процессе.	консультация	Повышение теоретических и практических знаний в вопросах применения образовательных технологий в работе с детьми с ОВЗ.
09.12.2022	Разработка рекомендаций для родителей и педагогов по их запросам.	Консультирование	Развивать у наставляемого умение составлять рекомендации после диагностических работ , наблюдений, бесед.
12.01.2023	Обучение составлению отчетности по окончанию полугодия.	Рекомендации	Развитие умений у наставляемого анализировать результат своей работы, составлять аналитические справки.
11.03.2023	Выявление профессиональных затруднений, положительного опыта в работе, определение степени комфортности педагога в коллективе.	Анкетирование , беседа	Выявление положительного опыта в работе, определение степени комфортности педагога в коллективе
15.04.2023	Итоговое занятие.	открытое занятие	Оказание помощи молодому педагогу, контроль
12.05.2023	Составление и разработка перспективного планирования работы на следующий учебный год	Беседа, рекомендации	Отчет и заключение наставника с оценкой о проделанной работе.



**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:

---

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 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.

№	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
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><b>Аналитические навыки</b></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 \_\_\_\_\_.

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			
<b><i>Шкала оценок</i></b>			
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
не соответствует требованиям (знания и владение навыками	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно
отсутствует)	несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	применяются на практике)
<b><i>Профессиональные знания и умения</i></b>			

№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончани я	Оценка наставник а	Оценка руководител я	Комментарии
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

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
подпись \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

