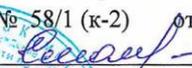


Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 4
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому
развитию детей Невского района Санкт-Петербурга

Принята
Педагогическим советом
ГБДОУ детского сада № 4
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № 2 от 17.09.2023

Утверждена
Приказом заведующего
ГБДОУ детского сада № 4
Невского района Санкт-Петербурга
№ 58/1 (к-2) от 17.09.2023
 С.А. Смолкина



Персонализированная программа наставничества
на 2023 – 2024 учебный год

Составители:

Иванова Т.А старший воспитатель

Марахина Т.С. воспитатель

Срок реализации: 1 год

Содержание программы

1.	Пояснительная записка	3
2.	Цель и задачи Программы наставничества	3
3.	Срок реализации	3
4.	Участники Программы	3
5.	Содержание Программы	5
6.	Этапы реализации Программы	7
7.	Ожидаемые результаты реализации Программы	8

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Персонализированная Программа наставничества (далее – Программа) разработана коллективом наставников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 Невского района Санкт-Петербурга (далее – Образовательная организация).

Программа направлена на профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Программа обеспечивает реализацию Федерального закона от 31 июля 2020 года № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся».

При составлении Программы учитывает «Методические рекомендации Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

В центре Программы в соответствии с реализацией национального проекта «Образование» (с учетом изменений и дополнений 2021 и 2024 гг.) находится одна из ключевых задач: развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников образования.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

В соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

-новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;

-различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;

-необходимое взаимодействие семьи и ДООУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Актуальность разработки программы наставничества

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

Проблема

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности воспитателей в практической деятельности, а также в теоретической части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа направлена на профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и

с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Программа является локальным документом, представлена тремя основными разделами:

Целевой раздел Программы включает пояснительную записку, определяет цели и задачи, принципы и подходы к формированию Программы, планируемые сроки ее реализации, методы, ожидаемые результаты ее освоения.

В Содержательный раздел Программы включает содержание наставнической деятельности на основе модульного принципа. Модули - это конкретные профессиональные практики, которые реализуются в Образовательной организации. Каждый из модулей ориентирован на одну из поставленных в Программе наставничества задач.

В Организационном разделе Программы представлены условия, в том числе материально-техническое обеспечение, обеспеченность методическими материалами и средствами, а также психолого-педагогически, кадровые и финансовые условия реализации программы.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель

Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогов.

Задачи:

Адаптировать вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим ДООУ через освоение норм, требований и традиций ДООУ и с целью закрепления их в образовательной организации.

Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества образовательного процесса.

Отследить динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

Оценить результаты программы и ее эффективность.

Целевая группа:

Программа предназначена для педагогов:

- начинающий специалист (НС) специалист с опытом работы, находящийся на испытательном сроке;
- молодой специалист (МС) — специалист с опытом работы по специальности до 3х лет;
- опытный специалист (ОС) – специалист с опытом работы по специальности более 3х лет.

Сроки реализации Программы:

В Программу включается каждый новый педагог с момента выхода на работу, а также все педагогические работники Образовательной организации.

Реализация Программы рассчитана на 2023-2024 учебный год.

Методическая служба и заведующий Образовательной организации осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников.

Основные направления

Определение профессиональных затруднений молодых педагогов и проведение мероприятий по устранению данных затруднений.

Повышение профессионального мастерства в моделировании воспитательно-образовательного процесса.

Формирование навыка ведения педагогической документации.

Развитие профессиональной компетенции.

Условия эффективности работы:

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности ее форм и методов;
- Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога;
- Сочетание теоретических и практических форм работы;
- Анализ результатов работы (диагностика развития детей);

Ожидаемые результаты:

для наставляемого:

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

для наставника:

- Эффективный способ самореализации;
- Повышение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- Успешная адаптация молодых специалистов;
- Повышение стабильности педагогического состава в образовательном учреждении

Срок реализации программы

Программа рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Участники программы

Руководитель Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга;

Заместитель заведующего по УВР Руководитель Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга;

Старший воспитатель Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга;

Наставники Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга;

Наставляемые Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга;

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество- одна из функций работника, обладающего опытом, готового делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия, поднимая дух ученика, делясь с ним своим энтузиазмом, посредством своих действий и своей работы помогая другим людям реализовывать свой потенциал.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- не соперничество, а сотрудничество.

Применяемые формы и виды наставничества

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает наставничество опытного педагога, хорошо владеющего методикой преподавания в области речевого развития, оформления ППРС и взаимодействия с родителями, над педагогами которым требуется помощь в данных направлениях.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

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

Вид наставничества – индивидуальный.

Критерии отбора наставников

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none">• стабильно высокие результаты образовательной деятельности• отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none">• доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;• умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;• знание компьютерной программы
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none">• умение обучать других• умение слушать• умение говорить (грамотная речь)• аккуратность, дисциплинированность• ответственность• ориентация на результат• командный стиль работы

Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> • потребность в приобретении опыта управления людьми • желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) • потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации
--------------------------------	---

Требования к наставляемому:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности ГБДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем.

Промежуточные и планируемые результаты

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник и руководитель ГБДОУ.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль и итоговый контроль будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на заключительном педагогическом совете ГБДОУ, как один из рассматриваемых вопросов.

Ожидаемые результаты

Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- Повышение уровня квалификации педагога.
- Достижение эффективного результата в направлении взаимодействия педагогов (наставляемых) и родителей
- Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1-й этап – диагностический. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет дефициты в его умениях и навыках.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный.

Диагностический этап

Задачи

- Выявление профессиональных затруднений педагога;
- Разработка основных направлений работы с наставляемым.

Содержание этапа:

- Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- 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.

- 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 педагоги условно делятся на три группы:

- воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие практического опыта работы;
- воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

Основной этап

Задача: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста наставляемых;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ГБДОУ и задачами воспитания и обучения детей.
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых задач.
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки и педагогические действия.

Контрольно-оценочный этап (аналитический)

Задача: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание программы:

- анализ результатов работы педагога с детьми и родителями;
- динамика профессионального роста наставляемого;
- рейтинг наставляемого среди коллег;
- подведение итогов, выводы.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В результате реализации Программы прогнозируется:

- повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников;
- положительная динамика образовательных и профессиональных дефицитов наставляемых;
- повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества.

Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом.

<i>№ п/п</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Деятельность наставника</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
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 нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и ведению 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 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	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.

	программы воспитанниками.	инструментарием, способами фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
7.	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.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
10.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
11.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.
12.	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в

13	Реализация культурно-досуговой деятельности.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
14	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.
15	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
16		Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.

Индивидуальный план работы педагога наставника

на 2023 – 2024 учебный год

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: Ефременкова Екатерина Владимировна

2. Должность: воспитатель

3. Фамилия, имя, отчество наставника: Марахина Татьяна Станиславовна

4. Должность: воспитатель

Дефицит: профессиональная и должностная адаптация, к условиям осуществления педагогической деятельности образовательной организации.

Цель: Оказание помощи молодому педагогу в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей

Задачи:

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.

<i>Планирование и организация работы</i>	<i>Формы и методы работы с наставляемым</i>	<i>Контроль за деятельностью наставляемого</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
Август			
Диагностика дефицитов педагога; Изучение программ, пособий; Составление рабочей программы и календарно-тематического планирования; Групповая документация.	Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Оформление рабочей программы.	Оформление групповой документации. Оформление календарно-тематического планирования.	формление групповой документации. Составление календарно-тематического планирования
Сентябрь			
Организация оценки индивидуального развития детей. Организация взаимодействия с родителями воспитанников.	Помощь молодому педагогу в проведении диагностического обследования детей, помощь в подготовке к родительскому собранию	Создание диагностических (проблемных) ситуаций. Подбор материала для выступления на родительском собрании	Карта развития, мониторинга детей, выступление на встрече с родительской общественностью
Октябрь			
Профессиональный рост педагога.	Совместный анализ плана воспитательно-образовательной работы на месяц, обсуждение, объяснение;	Подготовка к театрализованной деятельности детей; Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения».	Оформление центра театрализации, организация деятельности родителей воспитанников на субботнике

	подготовка паспорта проекта наставляемым; обновление зоны театрализованной деятельности.	Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми	
Ноябрь			
Виды и организация режимных моментов в ДОО.	Консультация «Формы и методы, используемые при организации Режимных моментов»	Анализ картотеки режимных моментов	Самоанализ используемых методов в режиме дня.
Декабрь			
Составление сетки организации образовательной деятельности.	Взаимопосещение образовательной деятельности. Консультация «Организация образовательной деятельности».	Посещение образовательной деятельности наставляемого с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Самоанализ образовательной деятельности
Январь			
Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	Помощь молодому педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания. Родительская гостиная: «Чем и как занять ребенка дома».	Организация совместных занятий, досугов с родителями «Новогодние каникулы».	Ведение документации.
Февраль			
Организация проектно-исследовательской деятельности воспитанников.	Беседа. Проектная деятельность в ДОО как средство взаимодействия педагогов ДОО, детей и родителей	Просмотр взаимодействия воспитателя с детьми в рамках проектной деятельности.	Представление продуктов проектной деятельности.
Март			
Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ технологий.	Совместное проектирование материалов для родителей	Отбор материалов для информационных стендов	Оформление информационных стендов для родителей
Апрель			
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Консультация по организации предметно-развивающей среды в группе.	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, Смена материала)	Создание в группе РППС
Май			
Проведение мониторинга освоения	Помощь в проведении	Помощь в составлении плана работы на летний	Отчет о результатах наставнической работы.

образовательной программы воспитанниками	мониторинга. Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год.	период.	Анализ проведенных мероприятий.
--	--	---------	---------------------------------

ВЫВОД

Полностью выполнено: _____ пунктов плана

Частично реализовано: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения: _____

Не выполнено: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения: _____

Молодой педагог продемонстрировал:

о активность

о откликался на предложения

о продуцировал новые идеи, предложения

о осознанную готовность к профессиональной деятельности

о Иное (дополнительное мнение) _____

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;	

<ul style="list-style-type: none">– 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	
--	--

Приложение №4

Анкета для молодого педагога

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) _____

б. 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) _____