

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД №271»
(МБДОУ №271)



«271-ТЙ НОМЕРО НЫЛПИ САД»
ШКОЛАОЗЬ ДЫШЕТОНЪЯ
МУНИЦИПАЛ КОНЬДЭТЭН
ВОЗИСЬКИСЬ УЖЬЮРТ

ПРИНЯТО
на педагогическом совете
протокол №2 от 31.10.2022

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего МБДОУ №271
от 31.10.2022 №210

Подписано цифровой подписью: Пушина Ирина
Леонидовна DN: E=uc_fk@roskazna.ru, S=77 Москва,
OID.1.2.643.100.4=7710568760,
OGRN=1047797019830, STREET="Большой Златоустинский
переулок, д. 6, строение 1", L=г. Москва, С=RU,
O=Казначейство России, CN=Казначейство России Причина: Я
утвердил этот документ Дата: 20 Июнь 2024 г. 11:07:38

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма: «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

Модель взаимодействия: опытный педагог - молодой специалист

Педагог-наставник:

учитель-логопед

Шарова Ирина Александровна

Наставляемый педагог:

учитель-дефектолог

Серебренникова Ксения Сергеевна

Срок реализации:

3 учебных года (2022-2023,
2023-2024, 2024-2025)

Содержание

1. Целевой раздел	
1.1. Пояснительная записка	2
1.2. Актуальность	3
1.3. Цели и задачи Программы.....	3
1.4. Ожидаемые результаты реализации Программы.....	5
1.5. Срок реализации Программы.....	5
2. Содержательный раздел	
2.1. Этапы реализации Программы.....	6
2.2. План мероприятий педагога- наставника с молодым специалистом.....	8
3. Приложения	
Приложение 1	12
Приложение 2.....	14
Приложение 3.....	18
Приложение 4.....	19
Приложение 5.....	22
Приложение 6.....	24

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

Настоящая персонализированная программа наставничества определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления персонализированного наставничества. Программа разработана на базе МБДОУ «Детский сад № 271» в соответствии со следующими нормативными документами:

- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися";
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017г N 239 "О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики";
- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики № 255 от 16.02.2022 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики»;
- Приказ Управления образования Администрации г. Ижевска «Об организации наставничества в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска»;
- Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 04.03.2022 г. № 100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска»
- Положение о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ № 271 и др.

1.2. Актуальность

Ни для кого не секрет, что период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, тревожностью, страхом, а главное - архиважностью для его личностного и профессионального развития. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, заместитель по учебно-воспитательной работе (старший воспитатель) осознает тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии, коррекции и обучении дошкольников невозможно без эффективного подхода к работе с кадрами. Ведь высокая профессиональная компетентность педагогов необходима для эффективной организации воспитательно-образовательного и коррекционно-развивающего процесса в ДООУ.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов, удержания новых педагогов в нашем дошкольном учреждении. Так как, предположительно, при взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

1.3. Цель и задачи Программы

Данная программа наставничества нацелена на работу с молодым специалистом – учителем-дефектологом, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Поэтому выбрана форма наставничества: «опытный педагог – молодой специалист». Вид наставничества: традиционная форма наставничества.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, педагог испытывает потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения, коррекционной педагогики.

Цель программы: максимально полное раскрытие потенциала личности молодого специалиста, необходимого для успешной профессиональной самореализации, формирование педагогической компетентности, закрепление молодого педагога в системе дошкольного образования, а именно в детском саду № 271 г. Ижевска, создание комфортной профессиональной среды.

Достижение цели будет осуществляться через решение следующих **задач**:

- обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодого специалиста;
- создать условия для профессионального роста молодого специалиста, способствовать снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность;
- стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями;
- способствовать планированию карьеры молодого педагога, мотивации к повышению квалификационного уровня.

Деятельность по реализации наставничества осуществляется в актуальных **направлениях**:

- изучение нормативных актов и инструктивных документов, регламентирующих деятельность учителя-дефектолога;
- определение профессиональных затруднений молодого педагога и проведение мероприятий по устранению данных затруднений;
- формирование навыка ведения педагогической документации;
- повышение профессионального мастерства наставляемого в моделировании воспитательно-образовательного и коррекционно-развивающего процесса;
- развитие профессиональных компетенций;
- изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.

Для эффективной реализации Программы наставничества необходимы следующие **условия**:

- взаимосвязь всех звеньев педагогической и методической деятельности, форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия наставника и наставляемого;
- сочетание теоретических и практических форм работы;
- своевременное обеспечение педагогической и учебно-методической информацией;
- анализ результатов работы (диагностика развития детей).

1.4. Ожидаемые результаты.

Данная Программа разработана для максимального раскрытия потенциала личности молодого специалиста, успешной профессиональной самореализации, формирования педагогической компетентности и закрепления молодого педагога в системе дошкольного образования, в том

числе в детском саду №271 г. Однако, результаты будут очевидны не только для наставляемого, но и для наставника, а также для самой образовательной организации, в которой реализуется данная Программа.

Для наставляемого:

- успешная адаптация в детском саду, высокая включенность в педагогическую деятельность и общественную жизнь коллектива детского сада;
- повышение самооценки, обретение уверенности;
- повышение уровня педагогической компетентности через активизацию теоретических, практических, самостоятельных навыков;
- рост профессионального мастерства в планировании, организации и проведении образовательной, воспитательной, коррекционной деятельности;
- овладение передовыми педагогическими технологиями;
- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- аттестация на установление 1 квалификационной категории по должности учитель-дефектолог.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- достижение более высокого уровня профессиональных компетенций.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодого специалиста и закрепление его в коллективе;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;
- повышение качества образовательного процесса;
- обеспечение стабильности педагогического состава в детском саду.

Оценить эффективность Программы можно через листы мониторинга Программы (Приложение 4 и Приложение 5)

1.5. Срок реализации программы

Данная Программа наставничества рассчитана **на 3 года**, то есть период нахождения наставляемого в статусе «молодой специалист». Содержание программы реализуется последовательно. Ежегодно разрабатывается Индивидуальный план мероприятий для наставляемого. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Этапы реализации Программы

Программа реализуется в три этапа: адаптационно-мотивационный, процессуально-содержательный, оценочно-рефлексивный.

1-й этап – адаптационно-мотивационный.

Задачи этапа:

- установление деловых и межличностных отношений с наставляемым;
- знакомство с нормативными документами ДОУ и документами, регламентирующими деятельность учителя-дефектолога;
- выявление профессиональных затруднений молодого специалиста;
- разработка основных направлений работы с молодым специалистом.

Содержание этапа:

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:**

- активное слушание;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного и коррекционно-развивающего процесса в группе через посещение коррекционных занятий учителя-дефектолога.

2-й этап – процессуально-содержательный.

Задачи этапа:

- реализация основных направлений Программы;
- формирование навыка ведения педагогической документации;
- помощь в разработке и реализации Программы саморазвития наставляемого;
- повышение профессионального мастерства наставляемого в моделировании воспитательно-образовательного и коррекционно-развивающего процесса, использовании передовых педагогических технологий;
- вовлечение наставляемого в конкурсное движение на уровне образовательной организации, муниципального образования и т.д.;

- формирование навыка подготовки, организации и проведения коррекционного занятия;
- подготовка материалов для процедуры аттестации на установление 1 квалификационной категории;
- подготовка материалов для публикации в СМИ;
- корректировка профессиональных умений.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста молодого специалиста;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий молодого специалиста в соответствии с годовыми задачами ДООУ и Адаптированной образовательной программой дошкольного образования для обучающихся с задержкой психического здоровья;
- разработка перспективных, календарных планов работы с детьми в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся, требованиями ФГОС ДО, задачами АООП ДО;
- оказание методической помощи;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности молодого специалиста.

Для реализации данного этапа могут быть использованы следующие **методы:**

- сторителлинг (истории из прошлого опыта);
- технология «Тень» (повторяй за мной);
- супервизии (анализ профдеятельности);
- методический коворкинг (совместная работа);
- коучинг (метод тренировки);
- советы, разъяснения, рекомендации, поправки.

3-й этап – оценочно-рефлексивный.

Задачи этапа:

- подведение итогов работы;
- анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого специалиста с детьми;
- динамика профессионального роста молодого специалиста;
- рейтинг молодого специалиста среди коллег;
- самоанализ своей деятельности за прошедший период;
- перспективы дальнейшей работы;
- подведение итогов, выводы.

Для реализации данного этапа могут быть использованы следующие **методы:**

- анкетирование;
- посещение открытых занятий с проведением рефлексии;
- встречи за «круглым столом» с администрацией ДОУ по вопросам удовлетворенности деятельностью наставника и наставляемого.

2.2. План основных мероприятий и формы работы педагога-наставника

№ пп	Мероприятия	Формы работы	Результат
1 этап: адаптационно-мотивационный			
1	Знакомство с молодым специалистом	Индивидуальная. Беседа, активное слушание, опрос о запросах молодого специалиста (Приложение 6) сторителлинг, установка на доверие, тест на стрессоустойчивость (Приложение 1)	Установление делового общения, выяснение уровня образования, опыта работы с детьми, готовность к совместной деятельности.
2	Знакомство с условиями работы, нормативными документами ДОУ, документами, регламентирующими деятельность учителя-дефектолога	Индивидуальная. Изучение материала	Понимание особенностей организации деятельности ДОУ, организации деятельности учителя-дефектолога
3	Организация посещения занятий молодого специалиста	Индивидуальная. Посещение занятий, анкетирование (Приложение 2), анализ занятия (Приложение 3)	Выявление трудностей в практическом использовании методик и технологий коррекционной деятельности.
2 этап: процессуально-содержательный			
4	Совместная разработка пакета документов учителя-дефектолога	Индивидуальная. Знакомство и изучение учебно-методического комплекта по	Имеется кейс обязательной документации учителя-дефектолога по

		сопровождению коррекционного процесса обучающихся	организации психолого- педагогического сопровождения обучающихся (наличие календарно- тематического плана, перспективного и календарного планирования, диагностических инструментов, журнала взаимодействия с педагогами сопровождения образовательного процесса, журнала взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся и др.)
5	Посещение молодым специалистом занятий наставника с последующим рефлексивным анализом каждого этапа занятия	Индивидуальная. Просмотр планирования, организации и реализации образовательной деятельности в рамках одного или нескольких занятий	Обмен опытом. Расширение практико-методологической базы наставляемого
6	Разработка конспектов и проведение совместных занятий	Коучинг, Коворкинг	Расширение практико-методологической базы наставляемого
7	Разработка конспектов и проведение открытых занятий наставляемого	Индивидуальная, групповая. Анализ конспектов, анализ занятий	Расширение практико-методологической базы наставляемого. Формирование

			самостоятельности в использовании педагогических технологий
8	Участие в семинарах «Академии молодого педагога», мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и др., организуемые на уровне образовательной организации, методической службой муниципального образования, АОУ ДПО УР ИРО	КПК, семинары, конференции, мастер-классы, тренинги и т.д.	Расширение теоретико- методологической базы наставляемого, изучение педагогических технологий, методов
9	Консультации педагога- психолога	Индивидуальная, групповая.	Овладение техниками эффективного общения с детьми и родителями (законными представителями) обучающихся.
10	Организация эффективного взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся	Индивидуальная групповая	Расширение знаний о формах взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся, закрепление полученных знаний на практике
11	Подготовка материалов для публикаций в СМИ	Индивидуальная. Рекомендации, совместные работы	Наличие опубликованных материалов.
12	Подготовка материалов для аттестации	Индивидуальная. Консультация по созданию Портфолио	Готовое Портфолио профессиональных достижений молодого специалиста
3 этап: оценочно-рефлексивный			
13	Аттестация с целью установления 1 квалификационной категории	Подача заявления в Главную Аттестационную	Приказ о установлении первой

		комиссию МОиН УР. Процедура аттестации	квалификационной категории
14	Участие в конкурсах профмастерства разных уровней	Индивидуальная. Сопровождение	Наличие сертификатов об участии, Дипломов финалиста и победителя
15	Анализ динамики профессионального и личностного роста молодого специалиста	Анкетирование, Супервизии	Оценка качества приобретенных навыков, рефлексия собственных успехов и неудач

**Тест для молодого специалиста на определение его
педагогической стрессоустойчивости
(Н.В. Микляева, Ю.В.Микляева)**

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

1. Поступление на работу в детский сад:

А. Не ищи зайца в бору – на опушке сидит.

Б. Ехал к вам, да заехал к нам.

В. Попался, как ворона в суп.

2. Посвящение в должность воспитателя:

А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют.

Б. Летать летаю, а сесть не дают.

В. Напишешь пером, что не вывезешь волом.

3. Первый самостоятельный опыт:

А. Прежде веку не помрешь.

Б. Его пошли, да сам за ним иди.

В. Как ступил, так и по уши в воду.

4. Отношение к наставничеству:

А. Наука учит только умного.

Б. Болящий ожидает здравия даже до смерти.

В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подстлал.

5. Проведение занятий с детьми:

А. Не бьет стрела татарина.

Б. Учи других – и сам поймешь.

В. Ехала кума неведомо куда.

6. Проведение режимных моментов:

А. День в день, топор в день.

Б. Жив, жив Курилка.

В. Что ни хватать, то ерш, да еж.

7. Родительские собрания:

А. Не трудно сделать, да трудно задумать.

Б. Первый блин комом.

В. Жаловался всем, да никто не слушает.

8. Участие в педагогических советах в ДОУ:

А. Живет и эта песня для почину.

Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля.

В. Фасон дорожке приклада.

9. Конец учебного года:

А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.

Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.

В. Вечер плач, а заутре радость.

Ключ к тесту

Если у Вас преобладают ответы:

"А" – у Вас сформированы устойчивые представления о себе как "идеальном педагоге" (каким бы Вы хотели стать), "потенциальном педагоге" (каким бы Вы могли стать) и "реальном педагоге" (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам уже учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности.

"Б" – у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и потенциальном педагоге. Вы привыкли учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности.

"В" – У Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной деятельности. Это приводит к неуверенности в своих силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя – педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется!

Стрессоустойчивость:

для ответов типа "А" – нормальная

для ответов типа "Б" – неустойчивая

для ответов типа "В" – свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии.

Анкета диагностики профессиональных дефицитов молодого педагога
 Ф.И.О. _____

Стаж работы _____

Дата заполнения анкеты _____

Раздел I. Дефициты в области общепедагогической профессиональной компетентности

Критерии оценки	Испыты- ваю затрудне- ния	Получается, но необходимо совершенствов ание	Получает- ся хорошо
Составление рабочих программ			
Организация и поддержание разнообразных видов деятельности детей			
Организация самостоятельной свободной деятельности воспитанников			
Организация работы с одарёнными детьми			
Организация работы с детьми с ОВЗ			
Поддержка инициативы и самостоятельности детей			
Освоение и применение инновационных технологий			

Раздел II. Дефициты в области оценочно-рефлексивной компетентности

Критерии оценки	Испыты- ваю затрудне- ния	Получается, но необходимо совершенствов ание	Получает -ся хорошо
Планирование своей профессиональной деятельности			
Прогнозирование результатов своей профессиональной деятельности			
Оценка результатов своей профессиональной деятельности			

Коррекция своей профессиональной деятельности			
---	--	--	--

Раздел III. Дефициты в области педагогической деятельности при подготовке и проведении занятий

Критерии оценки	Испытываю затруднения	Получается, но необходимо совершенствование	Получается хорошо
Постановка цели занятия			
Учёт психолого-педагогических возрастных особенностей детей			
Подбор заданий различной степени сложности			
Подбор необходимого дидактического материала в соответствии с поставленной целью занятия			
Выбор оптимальных методов, форм, приёмов и средств обучения и воспитания			
Рациональное распределение времени занятия			
Подготовка комфортных санитарно-гигиенических условий (материально-техническое обеспечение, организация пространства и др.)			
Поддержка инициативы и самостоятельности во время занятия			
Выстраивание развивающего диалога			
Умение использовать рефлексию занятия			
Создание благоприятного психологического климата для детей (доброжелательность, личностно-гуманное отношение)			
Самоанализ проведенного занятия			

Раздел IV. Дефициты в области психолого-педагогической компетентности

Критерии оценки	Испыты- ваю затруднен ия	Получается, но необходимо совершенство- вание	Получает ся хорошо
Учет психологических особенностей возраста детей			
Владение приемами планирования и организации образовательного процесса			
Владение приемами планирования и организации личного труда			

Раздел V. Дефициты в области коммуникативной компетентности

Критерии оценки	Испыты- ваю затруднен ия	Получается, но необходимо совершенство- вание	Получает ся хорошо
Социальное взаимодействие на принципах толерантности и безоценочности (по отношению к детям и взрослым)			
Разрешение конфликтных ситуаций			
Взаимодействие с родителями воспитанников			
Организация совместной деятельности родителей и детей			
Взаимодействие со специалистами по вопросам обучения, воспитания и развития детей			
Взаимодействие с администрацией ДОУ			
Участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях			

(готовность к выступлениям)			
-----------------------------	--	--	--

Приложение 3

Карта анализа занятия _____ в _____ группе для детей с ЗПР № _____
учителя-дефектолога _____ «__» _____ 20__ г.

№ п/п	Показатели оценивания	Баллы по показателям	Кол-во баллов
1	Создание условий для проведения занятия:	Сумма строк 1.1.-1.4. макс. 8 баллов	
1.1.	Конспект ООД (наличие, форма);	0-2	
1.2.	Соответствие содержания возрастным и психофизическим особенностям развития детей	0-2	
1.3.	Соответствие структурных компонентов занятию	0-2	
1.4.	Своевременная подготовка ТСО, раздаточного и демонстрационного материала, атрибутов, игрушек, их эстетика.	0-2	
2.	Проведение ООД	Сумма строк 2.1.-2.6. макс. 12 баллов	
2.1.	Наличие игровых ситуаций, сюрпризных моментов.	0-2	
2.2	Наполнение содержания занятия разнообразием приёмов и методов, их взаимосвязь, обоснованность и соответствие индивидуально-возрастным особенностям дошкольников: методы: словесные (рассказ педагога и детей, чтение художественной литературы, беседы и др.); наглядные (наблюдение, рассматривание картин, демонстрация презентаций, фильмов и др.); практические (упражнения, игры, опыты, моделирование и др.); нетрадиционные; исследовательские; - приемы: игровые, приемы привлечения и сосредоточения внимания, активизации самостоятельного мышления, приемы подачи нового с опорой на имеющиеся у детей знания.	0-2	
2.3	Использование разнообразных форм организации детей на занятии: работа малыми подгруппами, в паре, индивидуальная или коллективная работа детей. Оправданность выбранных форм;	0-2	
2.4.	Использование на занятии различных пособий и соответствие их возрастным особенностям детей: • игрушки, иллюстрации; • модели, схемы, таблицы, образцы выполнения заданий; • ТСО (технические средства обучения) • ИКТ (информационные коммуникативные технологии);	0-2	
2.5.	Формирование коммуникативной компетенции дошкольников: • включение детей в вопросно-ответную деятельность; • включение детей в диалог по теме;	0-2	

	• работа по активизации словарного запаса и т.д.		
2.6.	Рациональность использования времени на занятии	0-2	
3.	Оценка деятельности педагога:	Сумма строк 3.1.-3.8. макс. 16 баллов	
3.1.	Внешний облик специалиста (поза, мимика, пантомимика, вкус и стиль в одежде и причёске)	0-2	
3.2.	Знание конспекта педагогом; умение педагога корректировать ход занятия с учетом «обратной» связи: сократить время занятия в зависимости от степени утомления детей, сменить форму организации, вывести часть программного материала за рамки занятия, своевременно использовать динамическую паузу и т. д.	0-2	
3.3.	Знание педагогом индивидуальных особенностей развития каждого ребёнка своей возрастной группы;	0-2	
3.4.	Умение организовать детей и собрать внимание, заинтересовать;	0-2	
3.5.	Культура речи педагога: точность, краткость и ясность выражения мыслей; эмоциональность, выразительность, доступность речи для детей по форме и содержанию;	0-2	
3.6.	Умение педагога регулировать поведение детей в процессе занятия	0-2	
3.7.	Умение точно и доступно формулировать вопросы к детям, использовать их как один из активизирующих приёмов	0-2	
3.8.	Соотношение монологического и диалогического общения между детьми и специалистом на занятиях (преобладание речи специалиста; преобладание речи детей; равное соотношение)	0-2	
4.	Оценка деятельности детей:	Сумма строк 4.1.-4.2. макс. 14 баллов	
4.1.	Особенности поведения детей на занятии (отношение к занятию, занятость всех детей)	0-2	
4.2.	Сохранение интереса и внимания детей к деятельности на занятии	0-2	
4.3.	Активность и самостоятельность детей в решении поставленных задач	0-2	
4.4.	Культура поведения детей, их умение взаимодействовать друг с другом.	0-2	
4.5.	Усвоение детьми программного содержания	0-2	
4.6.	Оценка работы детей на занятии, качество оценки	0-2	
4.7.	Умение адекватно оценить ребенком собственную работу на занятии	0-2	
5.	Выполнение санитарно-гигиенических требований:	Сумма строк 5.1.-5.3. макс. 6 баллов	
5.1.	Удовлетворение двигательной активности детей – динамические паузы и физкультминутки;	0-2	
5.2.	Контроль за правильностью осанки и сменяемость поз в течение занятия;	0-2	

5.3.	Соответствие длительности занятия санитарно-гигиеническим нормам	0-2	
6.	Оценка общей эмоциональной атмосферы занятия	0-2	
Итого баллов за занятие		Сумма строк 1, 2,3,4,5, 6 макс.- 58 баллов	

Обработка результатов анализа. Каждый критерий анализа занятия оценивается **от 0 до 2 баллов:** 0- не соответствует, 1 частично соответствует, 2 –полностью соответствует. Подсчитывается общее количество баллов: до 25 б. - низкий уровень качества проведения ООД; от 26 до 46 б. – средний уровень; от 47 до 58 б. – высокий уровень.

Педагог показал _____ уровень при подготовке и проведении ООД.

Замечания, выводы, рекомендации:

Провел анализ _____ / _____ /

Дата «__» _____ 20__

Приложение 4

**Опросный лист для мониторинга программы наставничества
(для наставников)**

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий.

Оцените эффективность Программы наставничества	1	2	3	4	5
Насколько комфортно было работать в Программе наставничества?	1	2	3	4	5
Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5
Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5
Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5

Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

**Опросный лист для мониторинга программы наставничества
(для наставляемых)**

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий.

Оцените эффективность Программы наставничества	1	2	3	4	5
Насколько комфортно было работать в Программе наставничества?	1	2	3	4	5
Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5
Оцените качество организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и проведение открытых занятий, консультации, семинары, конференции, участие в конкурсах профмастерства)	1	2	3	4	5
Оцените качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5
Оцените качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5
Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5

Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (нужное подчеркнуть)

А) В соответствии с Программой

Б) Редко

В) Никогда

Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	Да	Нет
Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?		
Видите ли Вы свое профессиональное развитие в нашей образовательной организации в течение следующих пяти лет?		
Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в программе наставничества?		
После общения с наставником почувствовали ли Вы уверенность в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?		
Заметили ли Вы положительную динамику развития детей		

в Вашей группе, улучшение поведения детей на занятиях?		
Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?		
Появилось ли у Вас желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования, проекты, программы?		

Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

ОПРОС для выявления запросов молодых специалистов**1. Удовлетворены ли Вы своей профессией и местом работы?**

- В целом удовлетворен;
- Сменил бы профессию, если бы представилась такая возможность;
- Трудно сказать определенно, не знаю;
- Не удовлетворен совсем;

Другое _____

2. Что Вы считаете наиболее важным в работе?

- Точное следование правилам, нормам, инструкциям;
- Отточенное мастерство, высокий профессионализм;
- Соответствующее материальное вознаграждение;
- Профессиональное лидерство;
- Не выделяться из коллектива;
- Высокая оценка со стороны руководства;
- Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег;
- Общение с детьми;

Другое _____

3. Что из перечисленного представляет для Вас наибольшее затруднение?

- Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия;
- Мотивировать и активизировать деятельность обучающихся;
- Подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности;
- Организовывать сотрудничество между обучающимися;
- Организовывать самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся;
- Организовывать своевременный контроль и коррекцию знаний обучающихся;
- Развивать творческие способности обучающихся;

Другое _____

4. Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватает в Вашей педагогической деятельности?Педагогических знаний

- Знания правил внутреннего распорядка и правил по охране труда и требований к безопасности образовательной среды;
- Знания своего предмета;
- Знания о современном подходе к обучению и воспитанию обучающихся;
- Знания методов и технологий поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения;

Другое _____

Педагогических умений

- Умение применять современные образовательные технологии в образовательной деятельности, включая информационные и цифровые образовательные ресурсы;
- Умение организовывать различные виды детской деятельности;
- Умение планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с программой;
- Умение разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе и примерных программ;

Другое _____

Педагогических способностей

- Способность объективно оценивать успехи и возможности обучающихся с учетом индивидуального психического и физического развития;
- Способность преодолевать интеллектуальные затруднения и решать принципиально новые задачи, проявлять уважение к интеллектуальному труду и его результатам;
- Способность формировать у обучающихся умение логически рассуждать и владеть приемами коммуникаций;
- Способность организовать образовательный процесс в соответствии стандартом (ФГОС ДО);

Другое _____

5. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- В перспективном, календарно-тематическом планировании;
- В проведении занятий;
- В проведении мероприятий;
- В общении с коллегами, администрацией;
- В общении с обучающимися, их родителями;

Другое _____

6. Каким формам повышения квалификации Вы бы отдали предпочтение?

- Самообразованию;
- Практико-ориентированным семинарам;
- Курсам повышения квалификации;
- Мастер-классам;
- Творческим лабораториям;
- Индивидуальной помощи со стороны наставника;
- Конференциям, круглым столам;

Другое _____

7. Каким направлениям обучения Вы бы отдали предпочтение?

- Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
- Приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся;
- Учет и оценка знаний, умений и навыков обучающихся;
- Психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов;
- Урегулирование конфликтных ситуаций;
- Формы работы с родителями;
- Формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися;

Другое _____

8. Что вас привлекает в программе наставничества?

- Новизна деятельности;
- Возможность экспериментировать;
- Пример и влияние коллег и руководителя;
- Возможность профессионального роста;

Другое _____

Список литературы:

1. Адаптация персонала в образовательном учреждении.
<https://www.menobr.ru/article/4712-adaptatsiya-personala-v-obrazovatelnom-uchrejdenni>
2. Антропов В.А. Теоретико-методологические основы работы с молодыми специалистами// Вестник Уральского государственного технического университета Екатеринбург: УПИ, 2010. №6
3. Методическая поддержка молодых специалистов в условиях реализации ФГОС начального образования.
<https://www.resobr.ru/article/54099-metodicheskoe-soprovojdienie-molodyh-spetsialistov-v-usloviyah-realizatsii-fgos-nachalnogo>
4. Социальная работа с молодыми специалистами: положения, памятки, тесты
https://www.studmed.ru/abramov-a-socialnaya-rabota-s-molodymi-specialistami-polozheniya-pamyatki-i-testy-iz-opyta-ooo-atlantika_c5cafcffbf8.html
5. Электронный методический журнал «Педагогический дуэт». Лучшие практики сопровождения молодых специалистов. ЗАТО Александровск, 2017 г.