

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 4 имени Героя Советского Союза Д.П. Левина
городского округа Сызрань Самарской области,
структурное подразделение, реализующее общеобразовательные
программы дошкольного образования «Детский сад № 62»

ПРИНЯТО

на Педагогическом совете
СП «Детский сад №62»
ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань
Протокол №1 от 29.08.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань
_____ С.Ю.Титова
Приказ № 828/8 - ОД от 01.09.2025 г.

ПРОГРАММА «Путь к успеху»

по организации наставничества

с начинающими специалистами

СП «Детский сад № 62» ГБОУ СОШ № 4 г.о.Сызрань



О=ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань,
CN=Титова Светлана Юрьевна,
E= zu_school4_szr@63edu.ru
009015c63bd9539397
2025.09.01 17:40:28+04'00'

г.Сызрань, 2025 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Паспорт программы	3
Пояснительная записка	5
1.Цель, задачи, ожидаемые результаты программы	8
2.Содержание программы	9
3.Этапы реализации программы	12
4.Формы и методы работы наставника с молодым/начинающим специалистом	15
5.Механизм реализации программы	16
Заключение	18
Приложение 1. Мероприятия, направленные на решение задач Программы	19
Приложение 2. Перспективный план работы наставника с молодым/начинающим специалистом	20
Приложение 3. План мероприятий для повышения профессионального потенциала («дорожная карта») начинающего учителя - логопеда Лемаевой Марии Дмитриевны на 2025 -2028 годы	21

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа «Путь к успеху» по организации наставничества с молодыми специалистами СП «Детский сад № 62» ГБОУ СОШ № 4 г.о.Сызрань
Организация исполнитель	Структурное подразделение, реализующее общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад № 62» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 имени Героя Советского Союза Д.П. Левина городского округа Сызрань Самарской области
Адрес организации исполнителя	446028, Самарская обл., г. Сызрань, пр. 50 лет Октября, д. 20 (юридический адрес) 446028, Самарская обл., г. Сызрань, пр. Королева, д.23 (фактический адрес)
Телефон	8(8464)35-16-96
e-mail:	dou62.85@mail.ru
Ф.И.О. автора-составителя	Майорова Ольга Юрьевна, Галанова Лилия Николаевна, Бадеева Татьяна Леонидовна
Должность	Воспитатели, методист
Законодательная база	- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ - Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» - Постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 N 767 «О мерах по реализации Закона Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области»
Участники реализации	- Руководитель СП - Методист - Педагог-наставник - Молодой/вновь принятый педагог/ педагог до 35 лет/, педагог, вышедший на работу после декретного отпуска/ педагог со стажем работы в должности менее 3 лет
Сроки реализации программы	3 года
Цель программы	создание условий для оптимизации процесса профессионального становления и развития молодого специалиста
Задачи программы	- способствовать снижению проблем в процессе профессиональной адаптации молодого специалиста; формированию активной жизненной позиции; успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога через различные формы и виды деятельности; - обеспечить психологическую, теоретическую, методическую поддержку молодых специалистов; - стимулировать повышение теоретического и методического уровня педагога, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями; - оказывать методическую помощь молодому специалисту в практической педагогической деятельности; - оказывать помощь молодым педагогам в повышении уровня

	квалификации, профессионального мастерства, во взаимодействии с субъектами образовательного процесса.
Актуальность	В последнее время в нашей стране ощущается нехватка воспитателей в детском саду. Поэтому Правительство принимает ряд мер, чтобы воспитатели шли работать в детский сад. Естественно, для каждого начинающего специалиста возникают трудности при вливании в коллектив. Для начинающего специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость начинающего специалиста получить поддержку опытного педагога - наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.
Ожидаемые результаты программы	• стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь; • аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования; • умение применять теоретические психолого-педагогические знания в практической воспитательно-образовательной работе с ребенком; • умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы; • умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка; • прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе; • умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем; • умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с детьми и др.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем, не менее остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, 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 ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества СП «Детский сад №62» ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань разработана с целью становления молодого педагога, его активной жизненной позиции, формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОО», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками ДОО - не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Функции наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к организации детской деятельности, коллективу ДОО, детям и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового чтения;
- знакомить молодого специалиста с помещениями и пространственно-предметной развивающей средой детского сада;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);
- оказывать необходимую помощь; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности,
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

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.

1.ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ. ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ.

Цель: создание условий для оптимизации процесса профессионального становления и развития начинающего специалиста.

Основные задачи программы:

- способствовать снижению проблем в процессе профессиональной адаптации начинающего специалиста к коллективу коллег, детей, родителей; формированию активной жизненной позиции; успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога через различные формы и виды деятельности.
- обеспечить психологическую, теоретическую, методическую поддержку начинающих специалистов;
- стимулировать повышение теоретического и методического уровня педагога, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями;
- оказывать методическую помощь начинающему специалисту в практической педагогической деятельности;
- оказывать помощь начинающим педагогам в повышении уровня квалификации, профессионального мастерства, во взаимодействии с субъектами образовательного процесса.

Программа «Путь к успеху» направлена на становление начинающего педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Ожидаемый результат:

- успешная профессиональная адаптация;
- развитие у начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения инновационной педагогической деятельности, соответствующей требованиям ФГОС и профессиональному стандарту «Воспитатель»;
- рост личностной и профессиональной компетентности начинающего педагога.

2.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Эта функция реализуется в процессе непосредственной передачи профессиональных и иных знаний, умений, навыков и от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в СП «Детский сад №62» ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань является разновидностью индивидуальной работы с начинающими специалистами со стажем педагогической деятельности до 5-ти лет, или со вновь назначенными на должность специалистами без опыта таковой работы.

Основные целевые задачи системы наставничества в СП «Детский сад №62» ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань:

- повышение качества подготовки специалиста;
- ускорение адаптации новичка;
- развитие у нового сотрудника корпоративного духа;
- снижение текучести кадров;
- доведение профессионализма вновь поступившего на работу специалиста до требуемого квалификационного уровня.

Основные задачи системы наставничества можно объединить в несколько блоков:

1 блок – адаптационный (пронизывает все виды, формы, направления деятельности с молодым специалистом);

2 блок – методический (методическое сопровождение деятельности начинающего педагога: оказание помощи в методической работе педагога и организации деятельности с воспитанниками;

3 блок – компетентностный (повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства начинающих педагогов, в том числе посредством самообразования);

4 блок – нравственно-культурологический (приобщение молодых педагогов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие учреждения), объединять вокруг традиций СП «Детский сад №62» ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань.

5 блок – контрольно-оценочный (наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его

готовности к выполнению своих функциональных обязанностей). На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия.

Основными **принципами наставничества** являются

- добровольность и обоюдное согласие сторон;
- открытость,
- компетентность,
- соблюдение норм профессиональной этики,
- индивидуальный и дифференцированный подход.

Критерии подбора наставников:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- исполнительская дисциплина;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ТРЕХ СУБЪЕКТОВ НАСТАВНИЧЕСТВА



Темп и скорость профессионального становления педагогов в разные периоды различны и в этом процессе условно можно выделить 2 этапа:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности) преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Практически каждому молодому, начинающему педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь: кому-то она необходима несколько месяцев, кому-то – годы. С учетом этого период наставничества в СП «Детский сад №62» ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань может длиться от 1 года до 5 лет. Прохождение определенного этапа Программы - составляющая сугубо индивидуальная. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, поэтому работа в рамках системы наставничества строится на основе индивидуально-дифференцированного подхода.

В СП «Детский сад №62» ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань можно выделить 2 категории специалистов, которым наставник может оказывать помощь в процессе профессионального становления:

1. Молодые специалисты - выпускники ВУЗов и Колледжей.
2. Начинающие педагоги - специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Реализация блоков предполагает **последовательность (этапы) работы, технологию.**

3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы (системы) может условно быть разделена на 3 этапа: диагностический, развивающий, аналитический, или оценочный.

№	Этап реализации	Содержание работы
1	Диагностический	- Анализ уровня: -педагогического образования (колледж, ВУЗ), -теоретической подготовки (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников). - Выявление наличия опыта практической работы с детьми. - Определение ожидаемого результата педагогической деятельности. - Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.
2	Развивающий	- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов; - Взаимоподдержка и взаимопомощь; - Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей; - Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ; - Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим; - Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; - Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога; - Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.
3	Аналитический, оценочный	- Анализ результатов работы молодого/ начинающего педагога с детьми; - Динамика профессионального роста - Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей; - Самоанализ своей деятельности за прошедший год; - Перспективы дальнейшей работы с молодыми/ начинающими педагогами; - Подведение итогов, выводы.

В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

1 ступень – 1 год работы - самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На

практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием. Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Адаптационная работа включает в себя:

- Беседа руководителя СП при приеме на работу молодого/начинающего специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом СП, традициями, определение рабочего места.
- Изучение нормативно – правовой базы. Ведение документации.
- Знакомство с детским садом, представление молодого/начинающего педагога коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.).
- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).
- Молодой/начинающий педагог несколько дней под руководством методиста проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т.е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии методиста.
- По возможности молодой/начинающий педагог направляется на ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т.д.
- Дидактическая подготовка к проведению педагогических мероприятий и совместной деятельности детей.
- Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.
- Закрепление педагога – наставника за молодым специалистом.
- Составление совместного плана молодого специалиста и наставника.
- Взаимодействие молодых педагогов разных детских садов.

2 ступень – 2 год работы (развивающий) - процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т.д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего

воспитателя фиксирует в «Творческой тетради». На этом этапе наставник предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу педагогических мероприятий на уровне детского сада.

3 ступень –3-й год работы (становление) - складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

4.ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМИ/НАЧИНАЮЩИМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Выбор формы работы с молодым/начинающим специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах. Затем определяется совместная программа работы начинающего воспитателя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми/начинающими специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и др., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли.



4. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий Программы, их эффективности осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

Механизм реализации программы включает в себя:

- механизм управления программой,
- распределение сфер ответственности
- контроль за реализацией программы

Руководителем программы является методист СП, который несёт персональную ответственность за её реализацию и конечные результаты.

Руководитель программы:

Осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации её основных механизмов.

Подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу.

Подготавливает по окончании года проект о ходе реализации программы.

Организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения её мероприятий.

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги СП.

Молодые/начинающие педагоги:

- Участвуют в реализации мероприятий Программы;
- Несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;

Осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагоги - наставники:

- Несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы.
- Осуществляют ведение ежеквартальной отчётности реализации программы.
- Подготавливают доклады о ходе реализации программы.
- Разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы.
- Подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм её выполнения.

Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Методическим объединением педагогов СП

Контроль за выполнением Программы осуществляет Руководитель СП

Система контроля.

Цель контроля: выявление эффективности процесса реализации Программы.

Задачи:

- определение проблем, причин их возникновения,
- проведение корректирующих воздействий, направленных на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами.

Перечень программных мероприятий

Мероприятия, направленные на решение задач Программы, с указанием сроков, необходимых для их реализации, ответственных, приведены в *Приложении 1*.

Перспективный план работы наставника с молодым специалистом в *Приложении 2*

План мероприятий для повышения профессионального потенциала («дорожная карта») начинающего учителя - логопеда Лемаевой Марии Дмитриевны на 2025 -2028 годы в *Приложении 3*

Аналитические материалы (*Приложения 4 -11*)

Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми/начинающими педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОО, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Своевременное обеспечение методической литературой, методическими рекомендациями,

У молодого/начинающего педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Программа наставничества «Путь к успеху» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

МЕРОПРИЯТИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА РЕШЕНИЕ ЗАДАЧ ПРОГРАММЫ

№	Мероприятия	Сроки	Ответствен ный	Итоговый документ
Организационные мероприятия:				
1	Утверждение Программы на учебный год на установочном Педагогическом совете СП	Август/ сентябрь	Руководитель СП, Методист	Протокол № , Приказ об утверждении программы
3	Размещение информации на сайте (информирование общественности)	сентябрь	Ответственны й за работу сайта	Информация на сайте
Мероприятия по реализации программы:				
1	Контроль: визуальный Открытые просмотры воспитательно-образовательной деятельности, режимных моментов	В течение года (план работы учреждения на учебный год)	Руководитель СП, Методист, Наставники	Бланки контроля, справки о проведении открытых показов НОД
2	Документальный контроль	В течение года (План администра тивного контроля)	Руководитель СП Методист	Протоколы совещаний
3	Отчётность: «Результативность работы педагогов – наставников»	Ежеквартал ьно	Руководитель СП Методист	
4	Анализ работы по реализации Программы на итоговом Педагогическом совете СП	Май	Руководитель СП Методист	Протокол Педагогическ ого совета СП

ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ/НАЧИНАЮЩИМ СПЕЦИАЛИСТОМ

№ п/п	Блок работы	Содержание, формы и методы работы	Сроки
1.	1 блок – адаптационный (пронизывает все виды, формы, направления деятельности с молодым специалистом).	Планирование деятельности совместно с наставником; составление «дорожной карты» молодого педагога.	В соответствии с «дорожной картой» на учебный год
2.	2 блок – методический (методическое сопровождение деятельности начинающего педагога: оказание помощи в методической работе педагога и организации деятельности с воспитанниками)	Разработка рабочей программы педагога; использование Кейс – метода, который помогает молодому/начинающему педагогу самостоятельно проектировать не только отдельные воспитательно-образовательные ситуации, но и процесс своего становления, как педагога в целом.	
3.	3 блок – компетентностный (повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых/начинающих педагогов, в том числе посредством самообразования).	Самообразование через различные формы и средства, в том числе с использованием возможностей сети Интернет; повышение квалификации через различные формы (на разных уровнях)	
4.	4 блок – нравственно-культурологический (приобщение молодых/начинающих педагогов к корпоративной культуре учреждения - объединение вокруг традиций СП).	Приобщение молодых педагогов к корпоративной культуре СП (различные формы мероприятий)	
5.	6 блок - контрольно-оценочный (на этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия)	Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого/начинающего педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.	

**План мероприятий для повышения профессионального потенциала («дорожная карта»)
начинающего учителя - логопеда Лемаевой Марии Дмитриевны
на 2025 -2028 годы**

Общие сведения:

Цель деятельности: обеспечение условий для эффективного развития начинающего педагога СП «Детский сад №62» ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань

Задачи:

- 1) обеспечить индивидуализацию профессионального развития, взаимодействие молодого специалиста с педагогическим коллективом СП «Детский сад №62» ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань и социальными партнерами;
- 2) способствовать снижению проблем в процессе профессиональной адаптации молодого специалиста и формированию активной жизненной позиции;
- 3) отслеживать результативность деятельности и проектировать дальнейшую программу действий с учетом выявленных проблем;
- 4) стимулировать повышение теоретического и методического уровня педагога, в т.ч. овладение современными образовательными программами, инновационными технологиями;
- 5) обеспечить психологическую поддержку молодого специалиста, оказывать методическую помощь в практической педагогической деятельности;
- 6) оказывать помощь молодому/начинающему специалисту в повышении уровня квалификации, профессионального мастерства, во взаимодействии с субъектами образовательного процесса.

Выбор формы работы с молодыми/начинающими должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми/начинающими специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого/начинающего педагога или только

демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и др., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли.

Модель наставничества «Делай со мной. Делай, как я. Делай лучше меня»»

Ожидаемые результаты:

- повышение личной и профессиональной компетентности молодого педагога в условиях модернизации образования;
- развитие у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения инновационной педагогической деятельности, соответствующей требованиям ФГОС и профессиональному стандарту «Педагог»;
- профессиональная адаптация молодого педагога.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого воспитателя должна носить поэтапный характер и включать в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (аналитико-диагностического, проектировочного, организационно-деятельностного, контрольно-оценочного).

Месяц	Содержание работы	Ответственные
Август/Сентябрь ежегодно	Создание приказа о наставничестве. (Закрепление наставника)	Методист, педагог-наставник, руководитель СП
В течение года	Курсовая подготовка. Прохождение курсов повышения квалификации по именному образовательному чеку	Методист, педагог-наставник
2025-2026 учебный год Цель: Систематизация работы по повышению профессиональной компетентности, освоение новых методик и приемов, адаптация в профессии.		
Сентябрь	- Знакомство молодого/начинающего педагога с традициями ДОО, правилами внутреннего распорядка, Уставом ГБОУ СОШ №4 г.о.Сызрань - Изучение нормативной правовой документации в части прав и обязанностей воспитателя, требований ФГОС ДО. - Знакомство с нормативными документами, регламентирующими деятельность педагога (приказы, локальные акты, положения) - Изучение содержания образовательных программ - Ознакомление с требованиями оформления обязательной документации учителя-логопеда - Проведение первичной диагностики речевого развития детей, заполнение речевых карт - Составление годового плана работы, календарно-тематического планирования и индивидуальных маршрутов для детей. - Изучение нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность учителя-логопеда - Проведение первичных консультаций и анкетирования родителей	Методист, педагог-наставник
Октябрь	- Анкетирование молодого/начинающего педагога с целью изучения профессиональных затруднений и запросов на получение адресной методической помощи в период адаптации - Анкетирование молодого/начинающего педагога с целью диагностики индивидуальных возможностей, выявление личностных качеств, уровня притязаний к педагогической деятельности - Посещение открытого занятия у наставника или опытного коллеги-логопеда. - Выбор темы по самообразованию на год, подбор литературы. Например, «Использование нейроигр в коррекции звукопроизношения». - Разработка и изготовление дидактического пособия по теме месяца. - Подготовка консультации для воспитателей на тему «Артикуляционная гимнастика как основа правильного звукопроизношения».	Методист, педагог-наставник, педагог-психолог

Ноябрь	• Стажировка в группе у наставника, т.е. наставник и наставляемый работают вместе с группой детей наставника; демонстрация режимных моментов, занятий, прогулки детей и т.д. • Изучение методики проведения занятий, совместная разработка конспектов занятий, эффективное использование дидактического материала в работе • Участие в подготовке воспитанников к участию в региональном Чемпионате «Маленькие профессионалы 5+» • Проведение открытого подгруппового занятия для коллег из своего учреждения. • Участие в вебинаре по актуальной теме (например, «Запуск речи у неговорящих детей»). • Проведение промежуточного анализа динамики речевого развития детей, корректировка планов. • Подготовка и проведение мастер-класса для родителей «Играем с язычком дома».	Методист, педагог-наставник
Декабрь	• Посещение занятий опытных учителей-логопедов. Анализ занятий. • Подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми • Участие в новогодних утренниках (исполнение ролей, изготовление атрибутов к празднику) • Участие в семинарах, тренингах, мастер-классах, занятиях педагогов-наставников • Систематизация и пополнение своего методического кабинета. • Анализ собственной деятельности за полугодие, выявление трудностей и успехов. • Подготовка и проведение итогового занятия-развлечения по лексической теме. • Написание небольшой статьи или заметки для сайта детского сада о своей работе.	Методист, педагог-наставник
Январь	• Корректировка планов работы на второе полугодие с учетом результатов диагностики. • Изучение новой методики (например, логопедический массаж, биоэнергопластика). • Оформление папки-передвижки с рекомендациями на зимние каникулы. • Прохождение краткосрочного онлайн-курса по выбранной теме.	Методист, педагог-наставник
Февраль	• Обзор, анализ и оценка новинок методической литературы • Посещение занятия смежного специалиста (психолога, дефектолога) для обмена опытом. • Участие в работе методического объединения логопедов (городского, районного). • Начало формирования профессионального портфолио: сбор материалов, грамот, отзывов. • Проведение совместно с наставником семинара-	Методист, педагог-наставник

	практикума для воспитателей «Игры на развитие фонематического слуха».	
Март	- Открытые просмотры занятий у наставника - Подготовка и участие в празднике, посвященном 8 марта (исполнение ролей, изготовление атрибутов к празднику) - Совместная подготовка и участие молодого/начинающего педагога и педагога-наставника в региональном конкурсе лучших педагогических практик инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью «Методическая копилка» - Проведение открытого индивидуального занятия. - Чтение профессиональной периодики (журналы «Логопед», «Дошкольное воспитание»). - Проведение индивидуальных консультаций по итогам работы за квартал. - Создание картотеки игр и упражнений по автоматизации сложных звуков.	Методист, педагог-наставник
Апрель	- Консультация педагога-наставника «Моя работа-любовь с заботой» - Подготовка и участие в развлечении к Дню Космонавтики (исполнение ролей, изготовление атрибутов к празднику) - Совместное участие молодого/начинающего педагога и педагога-наставника в конкурсах различного уровня («Пожарный-профессия отважных», «Космофест» и др. (в соответствии с циклограммой) - Подготовка воспитанника к участию в конкурсе чтецов. - Подготовка к итоговому отчету, анализ эффективности используемых технологий. - Выступление на педагогическом совете с сообщением по своей теме самообразования. - Проведение итогового родительского собрания с показом результатов работы.	Методист, педагог-наставник
Май	- Проведение итоговой диагностики речевого развития детей. - Написание годового отчета о проделанной работе. - Составление предварительного плана работы на следующий учебный год. - Подведение итогов, определение направлений для дальнейшего профессионального роста.	Методист, педагог-наставник
2026-2027 учебный год		

Цель: Углубление профессиональных компетенций, апробация и внедрение инновационных технологий, начало трансляции собственного педагогического опыта

Сентябрь	• Проведение углубленной дифференциальной диагностики сложных речевых нарушений. • Разработка рабочих программ с использованием новых, апробированных в прошлом году методик. • Выбор новой, более узкой темы по самообразованию (например, «Использование ТРИЗ-технологий в развитии связной речи»). • Определение темы и плана подготовки к профессиональному конкурсу или конференции.	Методист, педагог-наставник
Октябрь	• Участие в подготовке к окружному Фестивалю педагогических идей для работников дошкольного образования • Разработка авторского дидактического пособия или игры по своей теме самообразования. • Подготовка и выступление на педагогическом совете учреждения с отчетом о результатах применения новой технологии. • Проведение круглого стола для родителей на тему «Профилактика речевых нарушений у дошкольников». • Запись видеофрагмента своего занятия для последующего самоанализа или демонстрации коллегам.	Методист, педагог-наставник
Ноябрь	• Подготовка воспитанников к участию в региональном Чемпионате «Маленькие профессионалы 5+» • Выступление с докладом на районном/городском методическом объединении (МО) логопедов. • Проведение интегрированного занятия совместно со смежным специалистом (музыкальным руководителем, инструктором по ФИЗО). • Начало работы над статьей для публикации по теме своего выступления.	Методист, педагог-наставник
Декабрь	• Доработка и отправка статьи для публикации в электронном СМИ или сборнике материалов конференции. • Анализ эффективности внедряемых технологий, корректировка индивидуальных маршрутов. • Проведение консультации-практикума для воспитателей по использованию разработанного дидактического пособия. • Пополнение портфолио сертификатом о выступлении и справкой о публикации	Методист, педагог-наставник

Январь	• Изучение литературы по теме подготовки к участию в окружной научно - практической конференции • Участие в тренинге «Найди ошибку» (на развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности)) • Начало подготовки «визитной карточки» и открытого занятия для конкурсного показа • Оформление стенда или папки-передвижки с практическими материалами по теме самообразования. • Прохождение курсов повышения квалификации по актуальному направлению (например, «Логопедический массаж: продвинутый уровень»).	Методист, педагог-наставник
Февраль	• Участие в семинаре педагогов на тему: «Создание необходимых условий для единого образовательного пространства детского сада по речевому развитию дошкольников, в том числе, с ОВЗ» • Подготовка и участие в спортивном развлечении к 23 февраля, в развлечении, посвященном Масленице (исполнение ролей, изготовление атрибутов к празднику) • Проведение открытого занятия или мастер-класса для коллег из других образовательных учреждений города/района. Подготовка воспитанника к участию в городском конкурсе чтецов или другом творческом конкурсе. • Создание видеотеки или картотеки с описанием инновационных приемов работы. Размещение своей методической разработки на профессиональных сайтах или в педагогических сообществах.	Методист, педагог-наставник
Март	• Подготовка и участие в празднике, посвященном 8 марта (исполнение ролей, изготовление атрибутов к празднику) • Участие в очном либо заочном профессиональном конкурсе (например «Педагогический дебют», «Учитель-дефектолог»). • Проведение итоговых открытых занятий для родителей. • Подготовка итоговой диагностической карты для воспитателей для оценки речевого развития детей в группе. • Анализ своего участия в конкурсе, выявление сильных сторон и зон роста.	Методист, педагог-наставник
Апрель	• Участие во Всероссийском фестивале детского и молодежного научно-технического творчества «КосмоФест» • Выступление на итоговом городском МО с анализом	Методист, педагог-наставник

	своей работы за год или с представлением результатов участия в конкурсе. • Обобщение опыта работы по теме самообразования в форме методических рекомендаций. • Проведение итогового родительского собрания в формате квеста или деловой игры. • Систематизация всех достижений за год (грамоты, сертификаты, публикации).	
Май	• Проведение итоговой диагностики, написание аналитического отчета с графиками и диаграммами. • Составление перспективного плана на третий год работы с учетом новых профессиональных целей (например, наставничество, разработка собственной программы). • Подведение итогов, оценка личной эффективности и профессионального роста. • Создание личного блога или страницы в социальной сети для трансляции своего опыта.	Методист, педагог-наставник
2027-2028 учебный год		
Цель: Завершение этапа активного наставничества, развитие методической самостоятельности, освоение экспертных и лидерских компетенций		
Сентябрь	Стратегическое партнёрство 1. Совместный анализ, а не диагностика: Провести с наставником стратегическую сессию по анализу сложных случаев (дети с сочетанными нарушениями, ОНР I уровня). Цель — не просто поставить диагноз, а выработать нетиповые, креативные стратегии коррекции. 2. Проектирование программ: Самостоятельно разработать 1-2 авторские рабочие программы для подгрупп детей с ТНР. Наставник выступает в роли рецензента, а не соавтора. 3. Определение зоны роста: Совместно с наставником определить «слепое пятно» в компетенциях (например, работа с неговорящими детьми, применение конкретной технологии) и поставить цель на год по его устранению.	Методист, педагог-наставник
Октябрь	Углубление в технологии 1. Супервизия «наоборот»: Начинаящий специалист посещает занятие наставника не как ученик, а как коллега, с задачей дать конструктивную обратную связь по одному конкретному аспекту (например, эффективность использования наглядности). 2. Адаптация методики: Взять одну сложную методику (например, сенсорная интеграция, нейропсихологические приёмы) и под руководством наставника адаптировать её для своей группы, обосновав изменения. 3. Кейс-клуб: Организовать и провести с наставником разбор сложного клинического случая для других молодых педагогов.	Методист, педагог-наставник

Ноябрь	Методическая работа 1. Разработка продукта: Начать создание собственного методического продукта (пособия, сборника игр, диагностического альбома). Наставник консультирует по структуре и содержанию. 2. Публичное выступление: Подготовить и выступить с докладом на конференции или семинаре городского/районного уровня. Наставник помогает «отточить» содержание и навыки презентации. 3. Работа с документами экспертного уровня: Научиться составлять экспертные заключения или развернутые психолого-педагогические характеристики для ПМПК. Наставник предоставляет образцы и редактирует первые варианты.	Методист, педагог-наставник
Декабрь	Работа с профессиональным сообществом 1. Организация круглого стола: Совместно с наставником организовать и провести круглый стол для воспитателей на тему «Эффективные приёмы речевого развития в группе». Молодой специалист выступает в роли основного спикера. 2. Анализ динамики: Провести углубленный анализ динамики у «сложных» детей с использованием методов математической статистики (если применимо). Наставник помогает с интерпретацией данных. 3. Мастер-класс для родителей: Самостоятельно подготовить и провести мастер-класс для родителей по развитию, например, фонематического слуха в домашних условиях. Наставник присутствует как гость.	Методист, педагог-наставник Методист, педагог-наставник Методист, педагог-наставник
Январь	Подготовка к аттестации и лидерство 1. Пробная экспертиза: Провести экспертизу портфолио или методической разработки другого коллеги. Наставник помогает сформулировать грамотный и корректный отзыв/рецензию. > Логопотам: 2. Проектирование открытого мероприятия: Разработать и представить наставнику проект интегрированного итогового занятия, демонстрирующего систему работы. 3. Начало передачи опыта: Взять «микро-шефство» над специалистом 1-го года по одному конкретному вопросу (например, ведение документации), консультируясь с наставником.	
Февраль	Демонстрация мастерства 1. Проведение мастер-класса: Провести открытый мастер-класс (не просто занятие, а обучение коллег конкретному приёму) для педагогов своего учреждения. 2. Защита проекта: Представить свой методический продукт (пособие, программу) на заседании методического объединения. 3. Совместная публикация: Завершить работу над статьей в соавторстве с наставником и отправить её для публикации.	Методист, педагог-наставник

Март	Расширение горизонтов 1. Участие в конкурсе: Под руководством наставника подготовить документы и материалы для участия в профессиональном конкурсе (например, «Педагогический дебют»). 2. Создание видеотеки: Записать на видео фрагменты своих лучших занятий и создать мини-видеотеку приёмов. Наставник помогает отобрать самый удачный материал. 3. Внешняя экспертиза: Посетить занятие у сильного специалиста из другого учреждения, подготовив для наставника аналитический отчёт об увиденном.	Методист, педагог-наставник
Апрель	Аналитика и обобщение 1. Написание аналитического отчета: Обобщить свой опыт работы за 3 года в формате аналитической справки или эссе для портфолио, акцентируя внимание на росте компетенций. 2. Представление результатов: Выступить на итоговом педсовете с отчётом о результативности своей работы, используя данные диагностики и конкретные примеры. 3. Планирование будущего: Составить личный план профессионального развития на следующий год уже без активного участия наставника, представив его наставнику для получения финальных рекомендаций.	Методист, педагог-наставник
Май	Завершение цикла наставничества 1. Итоговая рефлексивная сессия: Провести встречу с наставником, где обсуждаются итоги трёхлетней работы, успехи и дальнейшие перспективы уже в качестве равноправных коллег. 2. «Портфолио наставника»: Помочь наставнику оформить кейс по работе с подопечным, написав отзыв о его роли в своём становлении. 3. Передача эстафеты: Подготовить краткую памятку или рекомендации для следующего молодого специалиста, который придёт работать с этим наставником.	Методист, педагог-наставник

Анкета для молодого/начинающего педагога
«Профессиональные и личностные качества педагога»

1. Ф. И. О. _____
2. Дата рождения _____
3. Сведения об образовании (название учреждения, год окончания, специальность, квалификация) _____
4. Семейное положение _____
5. Какой стаж Вашей педагогической деятельности?
Только начал свою профессиональную деятельность;
 - От 1 до 2 лет;
 - От 2 до 3 лет;
 - От 3 до 5 лет;
6. Почему Вы выбрали педагогическую профессию? Чем она для Вас привлекательна? _____
7. Что в профессии Вы считаете самым главным? _____
8. Какими личностными качества, по-Вашему мнению, должен обладать педагог? _____
9. Какие чувства Вы испытывали в период адаптации (в первое время работы в детском саду)? _____
10. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки? _____
11. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?
 - Да, изменилось в лучшую сторону;
 - Да, изменилось в худшую сторону;
 - Нет, осталось прежним;
 - Затрудняюсь ответить;
 - Другое
12. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? _____
13. В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
 - Тревожность, неуверенность в своих силах;
 - Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность;
 - Пессимизм, чувство собственной неполноценности;
 - Повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
 - Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;
 - Страх в общении с администрацией ОУ, родителями воспитанников, коллегами, социальными партнерами;
 - Другое
14. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом? _____
15. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время? _____
16. Что является источником повышения вашего профессионального уровня?
 - Изучение методической литературы, учебных пособий;
 - Изучение научно-педагогических журналов;
 - Изучение научных статей в сети Интернет;
 - Изучение электронных учебников и книг;
 - Другое
17. Чего Вы хотели бы достичь на педагогическом поприще? _____

18. Какие факторы влияют на Ваше отношение к работе?

- Признание Вашей работы;
- Уважение со стороны коллектива;
- Хорошая заработная плата;
- Хорошие условия работы;
- Возможность самосовершенствоваться;
- Стабильность, надежность организации;
- Творческая деятельность;
- Высокое разнообразие деятельности;
- Возможность работать со студентами;
- Другое

19. Что Вас привлекает в работе коллектива:

- новизна деятельности;
- условия работы;
- возможность экспериментирования;
- пример и влияние коллег и руководителя;
- организация труда;
- доверие;
- возможность профессионального роста.

20. Что Вам хотелось бы

изменить?

21. Есть ли у Вас какие-либо идеи, предложения, которые хотели бы реализовать в детском саду?

22. Есть ли любимая педагогическая тема, над которой хотели бы работать и со временем представить как опыт?

23. Что Вам больше нравится: думать, сочинять, играть, петь, рисовать, заниматься спортом, музыкой, читать художественную литературу, драматизация или что-нибудь другое?

24. Чем бы Вы хотели увлечь воспитанников?

25. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом?

ТЕСТ «КАКОЙ ВЫ ПЕДАГОГ?»

(тест М.И. Станкина)

Ответьте, пожалуйста, на приведенные ниже вопросы «да» или «нет». Обведите нужную цифру.

Вопросы: Да Нет

1. Охотно ли вы беретесь за подготовку занятий по новой теме, не имеющей типовой разработки?
1 0
2. Легко ли вам отказаться от приемов воздействия на воспитанников, которые вы охотно применяли раньше? 0 1
3. Быстро ли вы перестали с сожалением вспоминать о прошедших студенческих годах обучения, став педагогом? 0 1
4. Решительно ли вы отказываетесь от стандартного поведения в различных жизненных ситуациях?
0 2
5. Умеете ли вы дать безошибочную характеристику своим воспитанникам, разделив их на сильных, средних и слабых по умственным способностям и нравственным качествам? 2 0
6. Способны ли вы отказаться от личных симпатий и антипатий, работая с воспитанниками?
1 0
7. Считаете ли вы, что универсального стиля работы не существует и на разных этапах работы в разных ситуациях надо применять разные стили? 1 0
8. Легче ли вам избежать конфликта с воспитанниками, чем с родителями воспитанников? 0 2
9. Хочется ли вам решительно отказаться от стереотипов воспитания и обучения воспитанников, рекомендованных в губернском колледже и культивируемых в вашем детском саду? 1 0
10. Часто ли оказывается ваше первое интуитивное впечатление о качествах воспитанника верным? 1 0
11. Часто ли объясняете неудачи в работе не объективными причинами, а своими собственными недостатками, недоработками? 0 2
12. Вы ощущаете нехватку времени для эффективной работы? 0 1
13. Считаете ли вы, что и без вашего присутствия и постоянного контроля воспитанники вашей группы будут адекватно себя вести? 0 2
14. Поощряете и наказываете ли вы разных воспитанников по-разному за одинаковые поступки?
1 0

Количество баллов: _____

Обработка результатов. В таблице приведены баллы, которые присваиваются в зависимости ответа на каждый вопрос. Суммируйте количество набранных вами баллов.

0-5 баллов. Вы – очень слабый педагог, Вам трудно контактировать с детьми. Необходимо серьезно работать над собой и овладевать методикой воспитания и обучения.

6-10 баллов. У вас много пробелов в подготовке работы с детским коллективом. Чаще консультируйтесь с коллегами, с опытными педагогами. Регулярно изучайте педагогическую и психологическую литературу.

11-15 баллов. Вы – хороший, знающий педагог. Однако, подумайте, не стремитесь ли вы к слишком идеальному результату. Предоставляйте детям больше свободы, смотрите на них, как на своих помощников, не забывая при этом контролировать выполнение поручений.

16-20 баллов. Вы – грамотный, опытный педагог. Вы избегаете шаблонов в работе, выполняете свои обязанности творчески, избегаете излишней категоричности в отношениях с людьми. Обратите внимание на ваши взаимоотношения с коллегами и представителями администрации – не Вы ли являетесь причиной напряженности?

Анкета для молодого педагога
«Каков Ваш творческий потенциал?»

Автор М.А.Аралова

Выберите один из предложенных вариантов ответов.

за ответ "а" - 3 очка; за ответ "б" - 1 очко; за ответ "в" - 2 очка.

1. Считаете ли вы, что окружающий вас мир может быть улучшен:

- а) да;
- б) нет, он и так достаточно хорош;
- в) да, но только кое в чем.

2. Думаете ли вы, что сами можете участвовать в значительных изменениях окружающего мира:

- а) да, в большинстве случаев;
- б) нет;
- в) да, в некоторых случаях.

3. Считаете ли вы, что некоторые из ваших идей принесли бы значительный прогресс в той сфере деятельности, в которой вы работаете:

- а) да;
- б) да, при благоприятных обстоятельствах;
- в) лишь в некоторой степени.

4. Считаете ли вы, что в будущем будете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить:

- а) да, наверняка;
- б) это маловероятно;
- в) возможно.

5. Когда вы решаете предпринять какое-то действие, думаете ли вы, что осуществите свое начинание:

- а) да;
- б) часто думаете, что не сумеете;
- в) да, часто.

6. Испытываете ли вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете:

- а) да, неизвестное вас привлекает;
- б) неизвестное вас не интересует;
- в) все зависит от характера этого дела.

7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли вы желание добиться в нем совершенства:

- а) да;
- б) удовлетворяетесь тем, чего успели добиться;
- в) да, но только если вам это нравится.

8. Если дело, которое вы не знаете, вам нравится, хотите ли вы знать о нем все:

- а) да;
- б) нет, вы хотите научиться только самому основному;
- в) нет, вы хотите только удовлетворить свое любопытство.

9. Когда вы терпите неудачу, то:

- а) какое-то время упорствуете, вопреки здравому смыслу;
- б) махнете рукой на эту затею, так как понимаете, что она нереальна;
- в) продолжаете делать свое дело, даже когда становится очевидно, что препятствия непреодолимы.

10. По-вашему, профессию надо выбирать, исходя из:

- а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;
- б) стабильности, значимости, нужности профессии, потребности в ней;
- в) преимуществ, которые она обеспечит.

11. Путешествуя, могли бы вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли?

- а) да;
- б) нет, боитесь сбиться с пути;

в) да, но только там, где местность вам понравилась и запомнилась.

12. Сразу же после какой-то беседы сможете ли вы вспомнить все, что говорилось:

а) да, без труда; б) всего вспомнить не можете;

в) запоминаете только то, что вас интересует.

13. Когда вы слышите слово на незнакомом вам языке, то можете повторить его по слогам, без ошибки, даже не зная его значения:

а) да, без затруднений; б) да, если это слово легко запомнить;

в) повторите, но не совсем правильно.

14. В свободное время вы предпочитаете:

а) остаться наедине, поразмыслить; б) находиться в компании;

в) вам безразлично, будете ли вы одни или в компании.

15. Вы занимаетесь каким-то делом. Решаете прекратить это занятие только когда:

а) дело закончено и кажется вам отлично выполненным;

б) вы более-менее довольны;

в) вам еще не все удалось сделать.

16. Когда вы один:

а) любите мечтать о каких-то, даже, может быть, абстрактных вещах;

б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;

в) иногда любите помечтать, но о вещах, которые связаны с вашей работой.

17. Когда какая-то идея захватывает вас, то вы станете думать о ней:

а) независимо от того, где и с кем вы находитесь;

б) вы можете делать это только наедине;

в) только там, где будет не слишком шумно.

18. Когда вы отстаиваете какую-то идею:

а) можете отказаться от нее, если выслушаете убедительные аргументы оппонентов;

б) останетесь при своем мнении, какие бы аргументы ни выслушали;

в) измените свое мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

Подсчитайте очки, которые вы набрали, таким образом:

Вопросы 1, 6, 7, 8 определяют границы вашей любознательности;

Вопросы 2, 3, 4, 5 - веру в себя; вопросы 9 и 15 - постоянство;

Вопрос 10 - амбициозность; вопросы 12 и 13 - слуховую память;

Вопрос 11 - зрительную память;

Вопрос 14 - ваше стремление быть независимым;

Вопросы 16, 17 - способность абстрагироваться;

Вопрос 18 - степень сосредоточенности.

Эти способности и составляют **основные качества творческого потенциала**.

Общая сумма набранных очков покажет уровень вашего творческого потенциала.

49 и более очков. В вас заложен значительный творческий потенциал, который представляет вам богатый выбор возможностей. Если вы на деле сможете применить ваши способности, то вам доступны самые разнообразные формы творчества.

От 24 до 48 очков. У вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют вам творить, но у вас есть и проблемы, которые тормозят процесс творчества. Во всяком случае, ваш потенциал позволит вам творчески проявить себя, если вы, конечно, этого пожелаете.

23 и менее очков. Ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, быть может, вы просто недооценили себя, свои способности? Отсутствие веры в свои силы может привести вас к мысли, что вы вообще не способны к творчеству. Избавьтесь от этого и таким образом решите проблему.

АНКЕТА

выявления профессиональных дефицитов молодого/начинающего специалиста

Проводится в ДОО с молодым/начинающим специалистом (со стажем работы от 0 до 1 года) в I полугодии (сентябрь) учебного года.

Ответственные - педагоги-наставники, администрация СП.

Форма проведения – очная

1. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?

Да
Нет
Частично

2. Какие трудности есть у Вас в подготовке и проведении непрерывной образовательной деятельности:

Определение структуры занятия
Отбор материала
Выбор форм и методов
Отсутствие наглядных пособий
Другое

3. В каких направлениях организации образовательного процесса Вы испытываете трудности?

Укажите два самых проблемных направления:

Составление календарно-тематического планирования, рабочих программ
Проведение непрерывной образовательной деятельности
Общение с коллегами, администрацией
Общение с воспитанниками, их родителями

4. Испытываете ли Вы затруднения при заполнении документации, какой именно

Испытываете ли Вы проблемы психологического характера при организации и проведении непрерывной образовательной деятельности:

Мотивация воспитанников к деятельности
Дисциплина
Разрешение конфликтных ситуаций
Иное

6. Какие образовательные технологии Вы используете в занятии:

7. С какими образовательными технологиями(методиками) хотели бы Вы познакомиться:

АНКЕТА

для молодого специалиста по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации

Проводится в ДОО с молодым/начинающим специалистом (со стажем работы от 0 до 1 года) в I и во II полугодиях (декабрь, май) учебного года.

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ДОО.

Форма проведения - очная

Наименование критерия	Да	Нет
Укажите, удовлетворяют ли Вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующим столбце).		
Перешли бы Вы работать в другое дошкольное образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
Удовлетворены ли Вы своей работой?		
Удовлетворены ли Вы тем, как складывается Ваша жизнь в последний год?		
Понимаете ли Вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию дошкольного образовательного учреждения?		
Хорошо ли планируется и координируется работа в дошкольном образовательном учреждении?		
Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе?		
Понимаете ли Вы, чем определяется Ваша зарплата?		
Можете ли Вы открыто высказывать администрации дошкольного образовательного учреждения свои идеи и предложения?		
По Вашему мнению, в этом дошкольном образовательном учреждении Вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
Устраивает ли Вас признание как педагога в дошкольном образовательном учреждении?		
Устраивают ли Вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?		
Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
Устраивает ли Вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, групповых ячеек, музыкального зала и т.д.)?		
Устраивает ли Вас размер заработной платы?		
Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом дошкольном образовательном учреждении?		
2. Что из нижеперечисленного вызывает у Вас озабоченность? (отметьте галочкой)		
Уровень оплаты труда		
Информирование коллектива		
Возможность доведения своего мнения до администрации		
Состояние трудовой дисциплины в дошкольном образовательном учреждении		
Условия труда		
Взаимоотношения в педагогическом коллективе		
Организация питания		
Материально-техническое обеспечение		
Отношение к инициативным педагогам		

Система поощрения лучших воспитателей		
Качество подготовки воспитанников		
Взаимоотношение с администрацией		
Возможность защиты от несправедливости		
График работы		
3. Как Вы оцениваете систему морального стимулирования в дошкольном образовательном учреждении? (отметьте галочкой)		
Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд		
Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное		
Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования		
Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги		
Почетная грамота		
Похвала руководителя		
Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку		
Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния		
Более хорошие условия работы		
Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации дошкольного образовательного учреждения		
Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность		
4. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)		
Интересная работа		
Высокий уровень зарплаты		

Заполняется в ДОО педагогом - наставником в I и II полугодиях (декабрь, май) учебного года (по итогам посещения непрерывной образовательной деятельности)

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ДОО.

Экспертная карта оценки профессионального роста молодого/начинающего специалиста

№	Теоретические знания и профессиональные умения педагога	Начало года	Конец года
1	Умение анализировать		
2	Знание методики		
3	Знание детской возрастной психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности.		
4	Знание психологии детского общения, психологии творчества. Умение стимулировать детскую активность.		
5	Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности воспитанников.		
6	Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных.		
7	Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность.		
8	Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий.		
9	Рациональное использование в своей работе наглядности.		

Оценивание осуществляется по уровням:

*недостаточно

**достаточно

***ярко выражено

Заполняется в ДОО педагогом - наставником в конце учебного года (май).

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ДОО.

**Отчет
об итогах выполнения индивидуального плана работы с молодым/начинающим
специалистом**

(ФИО педагога)

за период с ____ по ____ 20__ года

Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
Степень освоения нормативно- правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей	
Умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности	
Работоспособность, объем выполняемых функциональных обязанностей	
Отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности	
Дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью	
Соблюдение норм профессиональной этики педагогического работника	
Адаптация в коллективе, взаимоотношения с коллегами, участие в общественной жизни	

ВЫВОДЫ* _____

РЕКОМЕНДАЦИИ** _____

Наставник _____

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен _____

Примечание.

* В разделе «Выводы» указывается:

- объем и качество выполнения индивидуального плана работы с молодым/начинающим педагогом;
- готовность к самостоятельному исполнению наставляемого функциональных обязанностей.

** В разделе «Рекомендации» отмечаются:

- основные профессиональные трудности, возникающие у обучаемого и способы их устранения;
- вопросы, которые необходимо дополнительно изучить обучаемому в целях совершенствования уровня специальных знаний;
- указание направлений необходимой подготовки.

ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ

Общие положения

Перед Вами стоит интересная и творческая задача - помочь молодому/начинающему педагогу, в отношении которого осуществляется наставничество, познакомиться с системой образования, образовательной организацией, включиться в образовательный процесс, создать для него комфортную и дружескую атмосферу. В этом Вам помогут рекомендации, представленные ниже.

Наставником является опытный педагог, назначаемый ответственным за профессиональную адаптацию молодого специалиста.

Задача наставника заключается в том, чтобы помочь наставляемому почувствовать себя комфортно в новом коллективе, выполнить организационные мероприятия, связанные с его назначением на должность, а также передать ему опыт и знания, необходимые в профессиональной деятельности, способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога.

Рекомендации по первичной адаптации наставляемого

1. Расскажите молодому специалисту, какая форма обращения принята в Вашей организации и системе образования в целом.
2. Расскажите наставляемому об организационной структуре образовательной организации.
3. Ознакомьте наставляемого с разделами официальных сайтов министерства образования Самарской области, ДПО СО ИРО, Западного управления министерства образования Самарской области, ГБОУ ДПО ЦПК «Ресурсный центр» г.о.Сызрань Самарской области, ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань, научите работать с ними.
4. Проявите интерес к личности обучаемого, поинтересуйтесь его предыдущим местом работы (учебы), семьей, профессиональными достижениями, увлечениями.
5. Обратите внимание на проблемы, с которыми чаще всего сталкиваются молодые педагоги:
 - Отсутствие мотивации к работе;
 - Отношения с коллегами;
 - Отношения с детьми;
 - Отношения с родителями;
 - Неумение обеспечить дисциплину;
 - Неумение планировать занятие;
 - Незнание современных форм и методов работы;
 - Неуверенность в себе;
 - непонимание, как вести себя во время проведения занятия;
 - Несоблюдение структуры занятия;
 - Неумение организовать работу с детьми в группе во время проведения режимных моментов;
 - Неумение составлять календарно-тематический план воспитательно-образовательной работы с детьми.
6. Вместе с молодым/начинающим специалистом глубоко проанализируйте рабочую программу воспитательно-образовательной деятельности педагога с детьми.
7. Помогите составить календарно-тематический план, обратив особое внимание на его структуру.
8. Окажите помощь в подготовке к первой непрерывной образовательной деятельности, к первой встрече с воспитанниками.
9. Посещайте непрерывную образовательную деятельность молодого педагога с целью оказания методической помощи, приглашайте его на свои занятия, совместно их анализируйте.
10. Окажите помощь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
11. При поручении первых заданий наставляемому поинтересуйтесь, как продвигается их выполнение, и окажите помощь в случае возникновения затруднений.

12. Будьте доброжелательны к молодому/начинающему коллеге и внимательны к его нуждам. Будьте готовы отвечать на все возникающие у него вопросы. Проявляйте терпение и уважение к нему. Помните, что именно Вам поручена ответственная и непростая задача по адаптации молодого специалиста в организации и именно от Вас зависит, насколько удачно сотрудник волеется в коллектив.

Рекомендации для наставника по общению с наставляемым

1. Старайтесь использовать скорее проблемно-ориентированные, чем личностно-ориентированные утверждения, то есть обращайтесь большее внимание на поступки и старайтесь давать характеристику событиям и поступкам обучаемого, а не его личности. Используйте описательные, а не оценочные высказывания. Объективно описывайте произошедшую ситуацию, а также свою реакцию на события и их последствия. Предлагайте приемлемые альтернативы.
2. При общении с обучаемым старайтесь подчеркивать уважение к нему, проявлять гибкость, непредвзятость и открытость новым идеям. Стремитесь не к доминированию, а к равноправному двустороннему обмену информацией. Определите области взаимного согласия или позитивные характеристики собеседника прежде, чем говорить о возможных разногласиях или негативных характеристиках. Сформулируйте у нового коллеги позитивное отношение к работе в организации и коллективу, поддержите его энтузиазм и уверенность в себе, найдите повод, чтобы его похвалить.
3. В ходе обучения делайте особый акцент на сферах, подконтрольных наставляемому, а не на тех факторах, которые не могут быть изменены или находятся вне сферы его компетенции.
4. Ваши утверждения должны отражать Ваше мнение, то есть носить личный характер, добивайтесь того же и от собеседника. Старайтесь не заменять слово «я» безликим понятием «руководство».
5. Демонстрируйте поддерживающее выслушивание собеседника. Обеспечивайте контакт «глаза в глаза» и применяйте навыки невербального общения. Используйте те или иные реакции в зависимости от того, к какому типу может быть отнесена данная ситуация: к наставничеству или к консультированию.
6. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
7. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в работе.