

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №52 комбинированного вида»

Рассмотрено:
на заседании
Педагогического совета
Протокол от 31.08 2020г № 1

Утверждено:
Приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад №52
комбинированного вида»
от 31.08 2020г № 69/2



ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и регламентирует порядок организации наставничества над педагогами в МБДОУ «Детский сад №52 комбинированного вида» (далее – Учреждение).

1.2. Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, которые не имеют трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовании или имеют педагогический стаж не более 3 лет в занимаемой должности (далее – молодой педагог).

1.3. Наставничество включает в себя систематическую индивидуальную работу опытного педагога-наставника по развитию у молодого педагога профессиональных навыков и умений и по приумножению его знаний в области дошкольного воспитания и обучения.

II. Цели и задачи наставничества

2.1. Цель наставничества в Учреждении – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, формирование в Учреждении кадрового ядра.

2.2. Задачи наставничества в Учреждении:

- привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в Учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления молодых педагогов, развить их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре и ценностям.

III. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего Учреждения.

3.2. Руководство деятельностью педагогов-наставников осуществляют зам.зав. по УВР, заведующий Учреждения.

3.3. Заведующий Учреждения выбирает педагога-наставника из наиболее подготовленных воспитателей по следующим критериям:

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

3.4. Педагог-наставник может иметь одновременно не более трех подшефных молодых педагогов.

3.5. Кандидатуры педагогов-наставников рассматривает и утверждает педагогический совет и заведующий Учреждения.

3.6. Назначение производится при обоюдном согласии педагога-наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен, по рекомендации педагогического совета. Назначение утверждает приказ заведующего Учреждения с указанием срока наставничества (не менее одного года), занимаемых должностей педагога-наставника и молодого педагога. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель после педагогического совета, на котором было принято решение о наставничестве.

3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий педагогов Учреждения:

- педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовании;
- педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет в занимаемой должности;
- педагогов, переведенных на другую должность, в случае если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- педагогов, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения занятий в определенной возрастной группе (по определенной тематике).

3.8. Замена педагога-наставника производится приказом заведующего Учреждения в случаях:

- увольнения педагога-наставника;
- перевода на другую должность молодого педагога или педагога-наставника;
- привлечения педагога-наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости педагога-наставника и молодого педагога.

3.9. Показателями оценки эффективности работы педагога-наставника является:

- качественное выполнение молодым педагогом должностных обязанностей в период наставничества;
- активное участие молодого педагога в жизни Учреждения, выступления на методических мероприятиях Учреждения, мероприятиях муниципального и областного уровней;
- участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

Оценка производится по сравнительным результатам начального и итогового контроля.

3.10. За успешную работу педагог-наставник отмечается заведующим Учреждения по действующей системе стимулирования и поощрения, вплоть до представления к почетным грамотам и званиям.

IV. Обязанности педагога-наставника

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, локальных актов Учреждения,

определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности.

4.2. Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого педагога;
- отношение молодого педагога к проведению воспитательной и образовательной деятельности, коллективу Учреждения, воспитанникам и их родителям (законным представителям);
- его увлечения, наклонности.

4.3. Вводить в должность и проводить необходимое обучение.

4.4. Контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом образовательной деятельности, мероприятий.

4.5. Разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления, давать конкретные задания и определять срок их выполнения, контролировать выполнение заданий, оказывать при этом необходимую помощь.

4.6. Оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении тонкостями педагогической профессии, практическими приемами и способами качественного проведения образовательной деятельности, мероприятий с воспитанниками и/или родителями (законными представителями) детей, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

4.7. Развивать положительные качества молодого педагога, корректировать его поведение в Учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного или дисциплинарного воздействия.

4.9. Вести необходимую документацию по работе педагога-наставника:

- индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (на каждый год);
- анкета для молодого педагога (заполняется не реже 1 раза в 3 месяца);
- анкета для наставника (заполняется не реже 1 раза в 3 месяца);
- диагностическая карта оценки навыков молодого педагога (заполняется по окончании реализации программы наставничества) Приложение 1
- отчет о проделанной работе по организации наставничества (заполняется ежегодно в конце учебного года и по окончании реализации программы наставничества).

4.10. Раз в три месяца докладывать *зам.зав.по УВР* о процессе адаптации молодого педагога, результатах его труда.

4.11. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о

прохождении адаптации, с предложениями о перспективе профессионального становления молодого педагога.

V. Права педагога-наставника

5.1. Подключать с согласия директора Учреждения других сотрудников для дополнительного обучения молодого педагога.

5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого педагога в устной и письменной форме.

VI. Обязанности молодого педагога

6.1. Изучать законодательные и нормативные акты, а также локальные акты, регламентирующие дошкольное образование и определяющие деятельность педагога, особенности работы Учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности.

6.2. Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.

6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.4. Учиться у педагога-наставника передовым методам и формам работы, конструктивно строить свои взаимоотношения с ним.

6.5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.6. Раз в три месяца отчитываться по своей работе перед педагогом-наставником и старшим воспитателем, заместителем директора по дошкольному образованию.

VII. Права молодого педагога

7.1. Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

7.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.4. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

7.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

7.6. Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.

7.7. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

VIII. Руководство работой педагога-наставника

8.1. Организация работы педагогов-наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя.

8.2. *Зам.зав. по УВР* обязан:

- представить назначенного педагога-наставника молодому педагогу, объявить приказ о закреплении педагога-наставника;
- познакомить педагога-наставника и молодого педагога с организацией наставничества в Учреждении, с необходимой документацией;

- создавать необходимые условия для совместной работы молодого педагога и его педагога-наставника;
- оказывать методическую помощь педагогу-наставнику в реализации индивидуальных планов профессионального становления молодых педагогов;
- посещать отдельные мероприятия и образовательную деятельность, проводимые педагогом-наставником и молодым педагогом;
- организовывать обучение педагогов-наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении индивидуальных планов профессионального становления молодых педагогов;
- осуществлять текущий контроль реализации программы наставничества;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в Учреждении;
- определять меры поощрения педагогов-наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу педагогов-наставников с молодыми педагогами несет заместитель заведующего по УВР

IX. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность педагогов-наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказы заведующего Учреждения об организации наставничества;
- программа наставничества (разрабатывается на 3 года);
- годовой план работы Учреждения;
- протоколы заседаний педагогических советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

9.2. По окончании срока наставничества педагог-наставник в течение 10 рабочих дней должен предоставить зам.зав. по УВР:

- отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, предложениями о перспективе профессионального становления молодого педагога;
- конспекты мероприятий, проведенных за период наставнической деятельности.

Диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДОУ

Ф.И.О. педагога _____

УВАЖАЕМЫЙ КОЛЛЕГА!

Прошу Вас заполнить диагностическую карту. Оцените Ваш уровень профессиональной компетентности по 4 -балльной шкале:

- 3 балла – показатель присутствует в полной мере;
- 2 балла – показатель присутствует не в полной мере;
- 1 балла – присутствует в деятельности в меньшей мере;
- 0 баллов – показатель отсутствует.

Показатели		Баллы
1.Профес-сиональн-ые знания	1. Знание законов развития ребёнка и технологии взаимодействия с ним	
	2. Знание современных концепций воспитания и новых педагогических технологий	
	3. Знание особенностей содержания ООП ДО	
	4.Знание психологических основ обучения и воспитания дошкольников	
	5. Знание основ преемственности между детским садом и школой	
	6. Знание частных методик развития детей	
	7. Знание содержания регионально образовательного компонента	
	8. Знание задач, содержания и методов работы с семьёй	
2. Педагогические умения	Обучающая функция:	
	1. Учítываю поло-ролевые различия детей	
	2. Использую в практической работе развивающие программы нового поколения	
	3. Отбираю формы, методы и приемы обучения и воспитания в соответствии с задачами, содержанием, этапом освоения знаний и умений	
	4. Строю педагогический процесс на основе диагностики освоения программы	
	5. Самостоятельно проектирую процесс обучения	
	6. Создаю условия для самостоятельного познания детьми окружающего мира	
	7. Использую современные технологии обучения, направленные на активацию познавательной деятельности (элементы проблемного обучения, моделирование и др.)	
	8. Реализую индивидуальный подход в обучении и воспитании детей	
	9. Владею способами оценки детской деятельности	
	10.Владею методикой поиска информации, умею её интерпретировать	
	Воспитывающая и развивающая функция:	
	1. Отбираю содержание, формы и методы работы, обеспечивающие развитие личности: самостоятельности, ответственности, активности, самоорганизации и самоуправления	

2. Обеспечиваю социальное взаимодействие между детьми и взрослыми	
3. Строю педагогический процесс в соответствии с уровнем личностного развития, чутко реагирую на особенности развития детей	
Организационно-педагогическая функция:	
1. Владею способами организации педагогического процесса в 3-х основных блоках: организационного обучения, совместной с детьми и самостоятельной деятельности детей	
2. Владею фронтальными, подгрупповыми и индивидуальными формами организации детей	
Планово-прогностическая (планирующая) функция:	
1. Умею соотносить и координировать собственное планирование с общими программами развития и планами ДОУ	
2. Умею точно сформулировать цели и систему задач воспитательно-образовательной работы	
3. Умею отбирать формы, методы и приемы в соответствии с задачами и возрастными возможностями детей	
4. Умею осуществлять внутри - и межпредметные связи в педагогическом процессе	
5. Умею планировать воспитательно-образовательную работу с детьми	
Коммуникативная функция:	
1. Умею находить общий язык с детьми, коллегами, родителями	
2. Умею находить индивидуальный подход к детям и другим людям	
Диагностическая функция:	
1. Владею методами педагогической диагностики	
2. Использую результаты комплексной диагностики (педагогической, психологической, медико-социальной) в определении задач, содержания различных форм работы с детьми	
Исследовательская функция:	
1. Ориентируюсь в научно-педагогической литературе по вопросам воспитания, обучения и развития, оздоровления детей	
2. Выделяю проблему, её актуальность, цели, задачи и гипотезу исследования, методику экспериментальной работы и её результаты	
3. Разрабатываю (или отбираю из существующих) адекватную задачам исследования методику диагностики	
4. Анализирую результаты своей деятельности	
5. Внедряю результаты научных исследований и передовой практики	
Аналитическая функция:	
1. Умею определять степень достижения поставленных целей на основе критериев оценки знаний, умений, навыков, отношения к окружающему миру и поведения детей	
2. Умею устанавливать причины слабости педагогических воздействий, недостатки в своей деятельности	
3. Умею на основе анализа ставить новые цели и задачи собственной деятельности	
Корректирующая функция:	
1. Умею строить педагогический процесс с учетом результатов системной диагностики	
2. Умею разрабатывать индивидуальный образовательный маршрут	

	для каждого ребенка	
	3. Умею управлять поведением и активностью детей	
	Гностическая функция:	
	1. Умею строить программу своего профессионального совершенствования и самообразования	
	2. Умею анализировать, оценивать и корректировать свою деятельность	
	3. Умею сопоставлять свой опыт с достижениями других педагогов, науки	
	4. Умею предвидеть последствия своих действий	
	5. Умею прогнозировать развитие тех или иных качеств ребенка	
	Итого баллов	
	Уровень:	

-
- 97-144 балла - уровень педагогической компетентности оптимальный
- 49-96 балла - достаточный
- 48-20 балла - критический
- менее 19 баллов – недопустимый.

План работы по наставничеству с молодыми педагогами

На основании Положения о наставничестве и приказа о назначении педагогов наставников для молодых специалистов разработан план работы.

Цель: Оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также для формирования в ДОУ квалифицированного педагогического состава.

Задачи:

- привитие молодым и начинающим специалистам интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива прогимназии, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

№ п/п	Сроки	Содержание работы	Ответственный	Контроль зам.зав по УВР
1	сентябрь	Определение педагогов – наставников для молодых специалистов. Индивидуальное консультирование педагогов по возникающим вопросам.	Зам.зав по УВР	-
2	октябрь	Консультации в составлении перспективного и календарно-тематического плана работы. Выбор темы по самообразованию, в составлении плана по самообразованию.	Зам.зав по УВР, Педагоги - наставники	Проверка перспективного и календарно – тематического плана.
3	ноябрь	Рекомендации в изучении методической литературы, знакомство с опытом работы коллег и наставника. Изучение методических разработок «Как подготовить конспект НОД»	Зам.зав по УВР, Педагоги - наставники	Посещение НОД с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.
4	декабрь январь	Рекомендации по созданию и обогащению развивающей среды в	Зам.зав по УВР, Педагоги -	Просмотр проведения дидактической игры.

		группе, пополнению зон развивающей среды. Особенности проведения дидактических игр.	наставники	
5	январь	Организация работы с родителями воспитанников: формы работы, организация родительских собраний.	Зам.зав по УВР, Педагоги - наставники	Посещение родительского собрания.
6	февраль	Знакомство с основной задачей работы воспитателя – укрепление здоровья и безопасного поведения детей. Организация двигательного режима.	Педагоги – наставники, Инструктор по физической культуре	Просмотр утренних зарядок, гимнастик после сна, организацию индивидуальной работы по физическому развитию.
7	март	Организация игровой деятельности, пополнение картотеки игр.	Педагоги - наставники	Просмотр игровой деятельности.
8	апрель	Организация и проведение прогулок с детьми (все части). Составление картотеки прогулок и наблюдений.	Педагоги - наставники	Просмотр прогулки.
9	май	Диагностика. Особенности работы с детьми в летний период. Содержание работы, профилактика травматизма.	Педагоги - наставники	Результаты диагностики.
10	В течение года	Посещение занятий. Посетить все виды занятий.	Зам.зав по УВР Молодые педагоги	Посещение НОД.
11	В течение года	Посещение режимных моментов.	Зам.зав. по УВР Молодые педагоги	Посещение режимных моментов.

План работы заместителя заведующего по УВР с молодым педагогом (музыкальный руководитель) Пугач Е.К.

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации музыкального руководителя (рабочая программа, перспективный и календарный план работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- применение форм и методов организации в работе с детьми дошкольного возраста;
- организация НОД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментах; • механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий;
- организация праздничных мероприятий в ДОУ;
- общие вопросы организации работы с родителями.

№ п/п	Сроки	Содержание работы	Ответственный	Форма работы	Контроль зам.зав по УВР
1	сентябрь	Познакомить с изменениями в внесёнными в федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ Оформление документации музыкального руководителя Мониторинг детского развития..	Зам.зав по УВР	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор диагностического материала.	-
2	октябрь	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении	Зам.зав по УВР	Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Помощь в	Проверка документации

		перспективного и календарного планов, плана по самообразованию. Подготовка к участию в родительском собрании. Помощь в составлении развлечения «Праздник осени»		организации и проведении собрания, обсуждение собрания	Посещение развлечения
3	ноябрь	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Зам.зав по УВР	Составления НОД	-
4	декабрь	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников. Подготовка к новогодним мероприятиям	Зам.зав по УВР	Составление плана предварительной работы с детьми и родителями	Посещения НОД и режимным моментов молодого педагога. Обсуждение. Посещение праздника
5	январь	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Углубленное знакомство с локальными документами, приказами ДОУ.	Зам.зав по УВР	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ	-
6	февраль	Основные проблемы в педагогической деятельности	Зам.зав по УВР	Консультация, планирование, обмен опытом,	-

		молодого специалиста. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов. Проект «Защитники отечества», «Милая мама»		помощь наставника. Консультация и ответы на интересующие вопросы	
7	март	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей. Подготовка и проведения утренника «8 марта»	Зам.зав по УВР	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	Посещение утренника
8	апрель	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Зам.зав по УВР	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Посещение НОД
9	май	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы. Подготовка к выпускному	Зам.зав по УВР	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Посещение выпускного

План работы заместителя заведующего по УВР с молодым педагогом (инструктор по физической культуре) Васильева Е.Н.

Цель: Формирование у молодого специалиста профессиональных умений и навыков для успешного применения на практике.

Задачи:

1. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.
2. Ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста, развить его способности качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
3. Создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.
4. Развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.
5. Способствовать успешной адаптации молодого специалиста к коллективной педагогической культуре, правилам поведения в образовательном учреждении.

№ п/п	Сроки	Содержание работы	Ответственный	Форма работы	Контроль зам.зав по УВР
1	сентябрь	1. Знакомство с нормативно – правовой базой учреждения: - изучение целей и задач годового плана; - структура перспективного планирования; - структура календарно-тематического планирования. 2. Мониторинг детского развития: изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала. 3. Оказание практической помощи: мастер-класс «Проведение утренней гимнастики в разных возрастных группах», открытый показ НОД на основе подвижных игр.	Зам.зав по УВР	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор диагностического материала.	-
2	октябрь	1. Оформление и ведение документации в физкультурном зале (познакомиться с документацией молодого специалиста - инструктора по ФК, обсудить	Зам.зав по УВР	Консультация , оказание помощи.	Посещение наставником НОД (занятий по физической культуре) с

		существующие проблемы, дать рекомендации по ведению документации) 2. Оказание практической помощи			целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.
3	ноябрь	1. Консультация «Как подготовить конспект спортивного мероприятия» 2. Оказание практической помощи по разработке и оформлению конспекта спортивного досуга	Зам.зав по УВР	Консультация , практическая помощь	-
4	декабрь	1. Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми 2. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».	Зам.зав по УВР	Дискуссия	-
5	январь	1. Подготовка детей к «Веселым стартам» 2. Оказание практической помощи: упражнения тренирующего характера на развитие физических качеств (быстроты, силы, гибкости, выносливости)	Зам.зав по УВР	Консультация , практическая помощь	-
6	февраль	1. Формы взаимодействия с родителями «Детский сад и семья – партнеры и друзья» 2. Оказание практической помощи: совместная разработка конспекта спортивного развлечения с участием пап.	Зам.зав по УВР	Консультация	Посещение праздника 23 февраля
7	март	1.Здоровьесберегающие технологии в ДОУ	Зам.зав по УВР	Консультация	Посещение наставником НОД (занятий по физической культуре) с целью выявления профессиональных затруднений при применении

					здоровьесберегающих технологий и совместное определение путей их устранения.
8	апрель	1. Особенности проведения подвижных игр 2. Оказание помощи при подготовке к выступлению на родительском собрании	Зам.зав по УВР	Консультация	-
9	май	1. Планирование физкультурно-оздоровительной работы в летне-оздоровительный период 2. Результаты итогового мониторинга по образовательной области «Физическое развитие» 3. Обсуждение итогов работы и планы на будущий учебный период	Зам.зав по УВР	Консультация и ответы на интересные вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста	-

**План работы заместителя заведующего по УВР с молодым педагогом –психологом
Суралёвой Е.П.**

Цель: Цель: создание условий для самореализации молодого специалиста, для приобретения им практических навыков, необходимых для психолого-педагогической деятельности.

Задачи:

1. Оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации психологической деятельности.
2. Ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста, развить его способности качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
3. Создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.
4. Развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.
5. Способствовать успешной адаптации молодого специалиста к коллективной педагогической культуре, правилам поведения в образовательном учреждении.

№ п/п	Сроки	Содержание работы	Ответственный	Форма работы	Контроль зам.зав по УВР
1	сентябрь	1. Знакомство с нормативно – правовой базой учреждения: - изучение целей и задач годового плана; - структура перспективного планирования; - структура календарно-тематического планирования. 2. Мониторинг детского развития: изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.	Зам.зав по УВР	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор диагностического материала.	-
2	октябрь	1. Оформление и ведение документации педагога - психолога 2. Оказание практической помощи	Зам.зав по УВР	Консультация оказание помощи.	-
3	ноябрь	1. Оказание практической помощи по разработке и оформлению конспекта занятия	Зам.зав по УВР	Консультация ,практическая помощь	Посещение наставником НОД) с

					целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения
4	декабрь	1. Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми 2. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».	Зам.зав по УВР	Дискуссия	-
6	февраль	1. Формы взаимодействия с родителями «Детский сад и семья – партнеры и друзья»	Зам.зав по УВР	Консультация	Посещение занятия
7	март	1. Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе	Зам.зав по УВР	Консультация	.
8	апрель	1. Выбор темы по самообразованию. Подбор литературы для самообразования	Зам.зав по УВР	Консультация	-
9	май	Анализ деятельности по плану работы за год	Зам.зав по УВР	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста	- Итоговое занятие. Определение направлений работы на следующий год.

Анкета для педагога-наставника

1. Как вы понимаете значение слова «наставничество»?
2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника в общеобразовательном учреждении.
3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник?
4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, планировщик, специалист по решению проблем, учитель?
5. Готовы ли Вы посреди ночи ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект урока?
6. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его?
7. Обладаете ли Вы даром сочувствия?
8. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества, которые Вас больше всего раздражают в человеке.
9. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере?
10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

Количество вопросов может варьироваться, но, как правило, 10 ответов – это тот минимум, который позволяет с достаточной долей вероятности увидеть в педагоге задатки наставника.

Анкета для начинающего специалиста

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?
2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника?
3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?
4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?
5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер»).
6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?
1. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)?
2. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?
3. Кто из членов педагогического коллектива гимназии оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?
4. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества
за _____ учебный год

Наименование ОУ						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
Шкала оценок						
1	2	3	4			
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)			
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						
Руководитель _____ подпись _____ Ф.И.О. « _____ » 20 ____ г.						
Наставник _____ подпись _____ Ф.И.О. « _____ » 20 ____ г.						
Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ Ф.И.О. подпись _____ « _____ » 20 ____ г.						