

ПРИНЯТО

Педагогическим советом №1
МБДОУДС №31 «Медвежонок»
от 30.08.2024г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ ДС №31
Приказ №375 от 30.08.2024г.

**Персонализированная программа
наставничества учителя-логопеда
на 2024 - 2025 учебный год**

**Наставник:
учитель-логопед Брагина Н.Л.**

Нижевартовск, 2024г

	Оглавление	2
1	Пояснительная записка	3
1.2	Актуальность программы	3
1.3	Цели и задачи Программы	4
2	Содержательный раздел.	5
2.1	Этапы и сроки реализации программы	5
2.2	Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом	7
2.3	План работы наставника учителя-логопеда Брагиной Н.Л. с молодым специалистом учителем-логопедом Хозяшевой О.Д., Поповой А.С. на 2024 – 2025 учебный год	7
2.4	Планируемые результаты реализации программы	12
	Список литературы	13
	Приложение 1. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога	14
	Приложение 2. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы	15
	Приложение 3. Анкеты для молодого педагога	17
	Приложение 4. Анкеты для молодого педагога	19
	Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога	21
	Приложение 6. Манифест наставника	23

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1	Наименование программы	Программа по организации наставничества в МБДОУ ДС №31 «Медвежонок»
2	Цель	формирование в ДОУ профессиональных кадров, оказывающих коррекционную работу по развитию речи и постановке звукопроизношения у детей дошкольного возраста через оказание помощи молодому специалисту (учителю-логопеду) в его профессиональном становлении;
3	Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации занятий по коррекции и развитию речи и обучению грамоте. 2. Создать условия для организации предметно-развивающей среды в кабинете учителя-логопеда и в ГКН для детей с тяжёлыми нарушениями речи (ОНР). 3. Развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании. 4. Научить использованию различных моделей занятий с детьми. 5. Познакомить с разнообразными методами и приёмами обучения при проведении занятий по развитию речи и обучению грамоте, а также при проведении индивидуальной работы с детьми.
4	Сроки реализации	2024– 2025 учебный год.
5	Структура программы	Паспорт программы Пояснительная записка Этапы реализации Формы работы План работы Планируемые результаты Приложения
6	Участники программы	Брагина Наталья Леонидовна, учитель-логопед наставник Хозяшева Ольга Дмитриевна, учитель-логопед Попова Анна Сергеевна, учитель-логопед наставляемые
7	Ожидаемые результаты	Внедрение наставничества поможет: <ul style="list-style-type: none"> - адаптировать молодого педагога к новым условиям труда; - повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога; - создать положительный настрой в профессиональной деятельности; - быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОУ; - передать накопленный наставниками опыт; - увеличить долю молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

Раздел 1. Пояснительная записка

Введение

По качеству образования Россия должна войти в десятку лучших стран мира. На это обратил особое внимание Президент Российской Федерации В.В. Путин в Указе № 204 от 07.05.2018 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Показателем качества педагогической деятельности является уровень сформированности функциональной грамотности в сфере образования.

Дошкольное образование - самостоятельный уровень общего образования в соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации», поэтому вопрос обеспечения дошкольных учреждений педагогическими кадрами стоит особенно остро. Нехватка педагогов-дошкольников, отсутствие опыта и специальных знаний, трудности в работе молодых специалистов - актуальный вопрос нашего времени. Частично он может быть решен в деятельности педагогического коллектива с помощью введения системы наставничества. Под непосредственным руководством педагога-мастера начинающий педагог практически осваивает персональные приемы работы по профессии. Наставник содействует овладению профессиональными знаниями и росту общественной активности молодого специалиста, обеспечивает его быстрое вхождение в должность, позволяет повысить качество профессиональной подготовки, позитивное отношение к педагогической деятельности.

1.2. Актуальность программы

*«Учитель и ученик растут вместе»
Конфуций*

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя-логопеда, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Особенностью трудомолодых специалистов является то, что с первого дня работы они имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя-логопеды с многолетним стажем, а родители и коллеги ожидают от них безупречного профессионализма. Вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Именно поэтому молодым педагогам нужно целенаправленно помогать, создать необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации в коллективе, чтобы избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода к решению проблемы стало возрождение наставничества.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, при которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Наставник – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога.

Молодой педагог – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

В МБДОУ Детский сад № 31 «Медвежонок» (далее по тексту – ДОУ) молодой педагог это :

– педагог, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности по специальности в дошкольном образовательном учреждении;

– педагог, имеющий трудовой стаж по специальности не более 3 лет;

Проведение систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу получить поддержку квалифицированного специалиста, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, при которой молодой педагог начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому родителю, а через него узнать, как можно больше о ребенке, установить доверительные отношения с детьми, завоевать любовь детей и уважение их родителей.

1.3 Цели и задачи программы

Цель программы: формирование в ДОУ профессиональных кадров, оказывающих коррекционную работу по развитию речи и постановке звукопроизношения у детей дошкольного возраста через оказание помощи молодому специалисту (учителю-логопеду) в его профессиональном становлении;

Задачи:

1. Оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации занятий по коррекции и развитию речи и обучению грамоте.
2. Создать условия для организации предметно-развивающей среды в кабинете учителя-логопеда и в ГКН для детей с тяжёлыми нарушениями речи (ОНР).
3. Развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании.
4. Научить использованию различных моделей занятий с детьми.
5. Познакомить с разнообразными методами и приёмами обучения при проведении занятий по развитию речи и обучению грамоте, а также при проведении индивидуальной работы с детьми.

Раздел 2. Содержательный раздел.

2.1. Этапы и сроки реализации программы

Программа рассчитана на 1 год и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы.

Содержание этапа:

Педагог-наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование, специальное образование по специальности «логопедия»;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников, целостное видение коррекционно-образовательных процессов и тенденций, знание дифференцированных логопедических технологий, методов и средств профилактики, коррекции и устранения речевых нарушений у детей);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат коррекционной деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы следующие методы:

- опрос;

- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией коррекционно – развивающей работы в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа, педагог-наставник ставит цели, определяет содержание, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели работы:

- совершенствование профессиональной эрудиция и компетентности, т. е. владение логопедическими технологиями, адекватное и творческое их применение в практической деятельности,

- формирование интегральной компетентности (умения сочетать теорию и практику логопедии);

- формирование умения осуществлять компетентное и продуктивное педагогическое общение с педагогами и родителями (законными представителями) воспитанников;

- формирование устойчивой профессиональной мотивация, интереса к профессии, организация творческих действий в профессиональной среде, осознание индивидуальной ответственности за результаты деятельности

Формы работы:

- Консультации;
- Семинары-практикумы;
- Беседы;
- Изучение методической литературы;
- Взаимопосещения;
- Мастер-классы;
- Деловые игры;

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план-программа профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и молодым специалистом и на основании результатов анализируются изменения и дополнения в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста молодого педагога;

- Взаимоподдержка и взаимопомощь;

- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей, принципами коррекционной работы;

- Разработка перспективных планов работы с детьми, индивидуальных образовательных маршрутов в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОСД

О, заключениями ТПМПК, задачами Адаптированной основной образовательной программы ДОУ;

- Оказание методической помощи начинающему педагогу;

-

Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игровой и дидактического материала;

- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Аналитический

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

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы молодым педагогом;
- Подведение итогов, выводы.

2.2 Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодого педагога, используются разные формы работы. Их выбор зависит от этапа реализации программы, личностных качеств педагогов, уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, поставленных задач.

Уровень муниципального образования	Уровень образовательной организации
1. Курсы повышения квалификации. 2. Муниципальные методические объединения, 3. Конкурсы профессионального мастерства. 4. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога-наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических

	<p>ситуаций.</p> <p>10. Диссеминация опыта.</p> <p>11. Деловая игра.</p> <p>12. Круглый стол.</p> <p>13. Конкурс профессионального мастерства.</p>
--	--

2.3. План работы наставника учителя-логопеда Брагиной Н.Л. с молодыми специалистами учителем-логопедом Хозяшевой О.Д., Поповой А.С., на 2024 – 2025 учебный год

Цель: оказание методической помощи начинающим специалистам в повышении уровня организации коррекционно-образовательной деятельности.

Задачи:

1. Помочь в личностной и социально-педагогической адаптации.
2. Ускорить процесс профессионального становления учителя-логопеда и развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
3. Оказать помощь в ведении документации учителя-логопеда.
4. Содействовать в организации предметно-пространственной среды в группе и логопедическом кабинете.
5. Оказать методическую помощь при организации занятий с детьми. Познакомить с разнообразными методами и приёмами обучения при проведении коррекционно – образовательной деятельности.
6. Познакомить с формами и методами организации работы с родителями.

Содержание работы	Форма работы	Сроки	Место проведения	Ответственный
Уточнение знаний молодого специалиста о традициях сада, правилах внутреннего распорядка, Устава ДОУ. Изучение содержания образовательных программ, нормативных документов по организации образовательного процесса. «Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе). Вхождение в профессиональную деятельность.	Собеседование. Консультация	Сентябрь - 2024	МБДОУ ДС №31 «Медвежонок»	Заместитель заведующего Жданова А.Р., учитель- логопед Брагина Н.Л. (наставник)

Оказание помощи в обследовании речевого развития воспитанников, заполнении речевых карт, проведении на базе ДОУ ППк, подготовке детей к ТПМПК.	Консультация, совместная деятельность	В течение года	МБДОУ ДС №31 «Медвежонок»	Учитель-логопед (наставник)
Оказание помощи по организации работы с документацией: -Изучение ООП ДОУ -Изучение задач и целей годового плана учителя-логопеда на 2024-2025 уч. г. - Структура перспективного планирования индивидуальных и подгрупповых занятий в ГКН для детей с ТНР (средний и старший дошкольный возраст) - Структура календарного планирования индивидуальных и подгрупповых занятий - Составление циклограммы деятельности учителя-логопеда и расписания занятий в группе.	Консультация Практикум	Октябрь -2024	МБДОУ ДС №31 «Медвежонок»	Учитель-логопед (наставник)
Посещение методических объединений учителей-логопедов, учителей-дефектологов г. Нижневартовска	Участие	Согласно плану	ЦРО	Руководитель ГМО учителей логопедов
Оказание помощи в написании и размещении информации на личном сайте педагога, на сайте ДОУ, в ВК группе	Консультация	Октябрь -2024	МБДОУ ДС №31 «Медвежонок»	Учитель-логопед (наставник)
Совместная подготовка консультаций для педагогов и родителей, проведение мастер-класса	Совместная деятельность	Ноябрь - 2024	МБДОУ ДС №31 «Медвежонок»	Учитель-логопед (наставник) Учителя-

для педагогов ДОУ в рамках проведения педагогического совета.				логопеды (наставляемые)
Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования Выбор темы и направления работы Подборка методической литературы Собеседование по изученной методической литературе	Консультация, собеседование.	Ноябрь - 2024	МБДОУ ДС №31 «Медвежонок»	Заместитель заведующего, учитель-логопед (наставник)
Использование ИКТ в деятельности учителя-логопеда.	Консультация «ИКТ в работе учителя-логопеда» Совместная деятельность	Декабрь 2024	МБДОУ ДС №31 «Медвежонок»	Учитель-логопед (наставник) Учителя-логопеды (наставляемые)
Оказание помощи в определении характера динамики, результативности работы, составление прогноза относительно дальнейшего развития и обозначение дальнейшего образовательного маршрута для каждого обучающегося.	Консультация	Январь 2025	МБДОУ ДС №31 «Медвежонок»	Учитель-логопед (наставник)
Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений и оказания практической помощи - умение грамотно подготовить занятие; - умение сопоставлять задачи и содержание занятия; - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; - умение подвести итог	Практикум	Февраль –Март 2025	МБДОУ ДС №31 «Медвежонок»	Заместитель заведующего, учитель-логопед (наставник)

занятия.				
Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий Знакомство с современными образовательными технологиями и способами их использования в работе с детьми Посещение молодым специалистом занятий наставника (передача педагогического опыта)	Наблюдение, индивидуальная беседа.	Март 2025	МБДОУ ДС №31 «Медвежонок»	Заместитель заведующего, учитель-логопед (наставник)
Повторное посещение занятий молодого специалиста наставником: умение применять полученные умения и навыки на практике. Рефлексия (анализ) педагогической деятельности. Подведение итогов работы за год. Отчет о результатах работы по теме самообразования.	Наблюдение, самоанализ	Май – 2025	МБДОУ ДС №31 «Медвежонок»	Заместитель заведующего, учитель-логопед (наставник)
Индивидуальные консультации по возникающим вопросам	Консультации	В течении года.	МБДОУ ДС №31 «Медвежонок»	Заместитель заведующего, учитель-логопед (наставник)
Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения	Консультации	В течении года	МБДОУ ДС №31 «Медвежонок»	Заместитель заведующего, учитель-логопед (наставник)

2.4. Планируемые результаты реализации программы

Наставничество – один из методов адаптации к профессии, позволяющий ДОУ «воспитывать» кадры со знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом детско-родительского контингента, специфики педагогического коллектива и прочих аспектов

Молодому педагогу наставничество даст возможность получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу – наставнику наставничество позволит передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом.

Таким образом, наставничество поможет:

- адаптировать молодого педагога к новым условиям труда;
- повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;
- создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
- быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОУ;
- передать накопленный наставниками опыт;
- увеличить долю молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

В процессе обучения наставник предоставит новичку необходимую для работы информацию, будет отслеживать процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков, мотивацию к работе.

Обучение пройдет непосредственно на рабочем месте, проиллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволит реализовать на практике полученные теоретические знания.

Список литературы

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного стандарта дошкольного образования»,
2. Федеральный Закон от 29.12. 2012 «Об образовании в РФ»,
3. Н.В, Нищева « Планирование коррекционной и образовательной деятельности в группе компенсирующей направленности ДОО для детей с ТНР в соответствии с ФАОП ДО», Москва, «Детство-пресс», 2023
3. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность - Москва, 2011. - 176 с.
4. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2014. - 692 с.
5. Максвелл Джон Наставничество 101; Попурри - Мн., 2009. - 160 с.
6. Савочка Филипп Воспитание лидера. Наставничество-3; Киев - Москва, 2003. - 317 с.
7. Савочка Филипп От новообращенного к победителю. Наставничество II; - Л., 2000. - 112 с.

Приложение 1

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды,

информационно-образовательной среды.

9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.

10. Участие в инновационной работе.

11. Осуществление самообразования.

12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.

13. Дисциплинированность и ответственность.

14. Достижения воспитанников.

**Анкета для педагога-наставника
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

п/п		Оценка (по шкале от 1 до 5)
	Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
	Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
	В какой степени затрачено на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
	В какой степени затрачено на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
	Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
	Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
	– освоение практических навыков работы;	
	– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
	– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
	Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	

Самостоятельное изучение молодым педагогом материалов выполнения заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов выполнения заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:

Анкетывдлямолодогопедагога

Вводнаяанкета

1. Удовлетворяетливысуровеньвашейпрофессиональнойподготовки?
 - Да
 - Нет
 - Частично
 2. Какихзнаний,умений,навыковвамнехватаетвнастоящеевремя?
-

3. В каких направлениях организации коррекционно–развивающегопроцессавы испытываететрудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочейпрограммы;
- в составленииперспективногопланирования;
- в составлениииндивидуальныхобразовательныхмаршрутов;
- в введениидругойдокументациииучителя -логопеда(укажите,какой)

- _____;
- в проведенииорганизованнойобразовательнойдеятельности;
 - в проведениилогопедическойдиагностики;
 - в организацииработысродителямивоспитанников;
 - в общенииисколлегами,администрацией;
 - в общениисвоспитанниками;
 - в общениисродителямивоспитанников;
 - другое (допишите).

4. Чтопредставляетдляваснаибольшуютрудность?

- целесообразноорганизоватьрабочеепространство-формулироватьцели,задачи;
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализациицелейорганизованнойобразовательнойдеятельности (ООД);
- мотивироватьдеятельностьвоспитанников;
-
- проводитькоррекционнуюработупоформированиюправильногозвукотпроизношения;
-
- проводитькоррекционнуюработупоформированиюикоррекциифонематическихпроцессов;
- проводитькоррекционнуюработупоформированиюлексико-грамматическихкатегорий иустранениюаграмматизмов;
- проводитькоррекционнуюработупоразвитиюсвязнойречивоспитанников;

- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД;
- организовывать сотрудничество между воспитанниками - организовывать самоконтроль воспитанников;
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении;
- развивать способности воспитанников;
- другое

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару-курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника-школьного молодого педагога;
- другое

(допишите) _____.

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы коррекционных занятий, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
- оценка достижений воспитанников, динамика развития;
- психолого-педагогические особенности воспитанников с общим недоразвитием речи;
- формы работы с родителями;

- другое

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
 - один раз в неделю;
 - 2–3 раза в месяц;
 - вообще не встречались;
 - другое
-

2. Какое время в среднем в неделю Вы уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
 - 2–1,5 часа в неделю;
 - полчаса в неделю;
 - другое
-

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы–наставник»:

- 30–70 процентов;
 - 60–40 процентов;
 - 70–30 процентов;
 - 80–20 процентов;
 - другое
-

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
 - нет, не всегда;
 - нет, никогда;
 - другое
-

5. Давали ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю независимо от окончания задания подводит итог;
- да, раз в месяц;
- нет;

другое

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

Ваши предложения по организации работы педагогом-наставником на следующий период

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой педагог: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого педагога по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков.

Большинство выборов по шкале – уровень развития навыка.

Запишите вывод в конце карты.

п/п	Прогностически навыки	Оценка		
		1	2	3
	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания АОПДО			
	Умеет проектировать и планировать развитие речевых компетенций ребенка в соответствии с периодами коррекционно-воспитательного процесса по основным направлениям коррекционной работы, которые прописаны в АОПДО			
	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждого вектора коррекционной работы АОПДО			
	Умеет отбирать дидактический материал и организовать развивающую предметно-пространственную среду по Речевым диагнозам в возрасте детей			
	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			

	Умеет развивать речевую активность коммуникативные способности детей в процессе усвоения АОП ДО			
	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в АОП ДО			
	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
	Умеет сочетать требования к детям и родителям с учетом их особенностей			
Аналитические навыки				
	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по АОП ДО			
	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: обладает _____ достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности учителя-логопеда. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжить

Развивать _____ навыки, особенности навыки _____

Манифестнаставника

-

Наставникпомогаетнаставляемомуосознатьсвоисильныеислабыестороныиопред
елитьвекторыразвития.

-

Наставникявляетсяпримеромжизни,поведенияиценностейдлянаставляемого.

-

Наставническиеотношенияформируютсявусловияхдоверия,взаимообогащения
иоткрытогодиалога.

-

Наставникориентируетсянаблизкие,достижимыедлянаставляемогоцели,нообсу
ждаетснимтакжедолгосрочнуюперспективуибудущее.

-

Наставникпредлагаетпомощьвдостижениицелейижеланийнаставляемогоиуказы
ваетнарискиипротиворечия.

-

Наставникненавязываетнаставляемомуособственноемнениеипозицию,ностимули
руетразвитиеунаставляемогоиндивидуальноговидения.

-

Наставникпомогаетнаставляемомуразвитьприкладныенавыки,уменияикомпетен
ции.

- Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и
психологическуюподдержку,мотивируетиободряетего.

-

Наставникпосогласованиюскураторомможетпроводитьдополнительные(втомчи
слевыездные) мероприятия,направленные какна достижение
целинаставническойпрограммы, такиана укрепление
взаимоотношенийснаставляемым.

- Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за
допустимые рамкисубординацииине разглашаетинформацию, которую
передаетемунаставляемый*.

- Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед
этим обязанприложитьвсеусилияпо
сохранениюдоброкачественныхнаставническихотношений.

*Списокисключений,информацияокоторыхнезамедлительнопередаетсяку
раторупрограммы:

- еслинаставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия
(физического,сексуального,психологического);

- если наставляемый сообщит о
том,чтововлеченвзаконнуюдеятельность(распространениенаркот
иков,финансовые махинации);

-

если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

