

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида № 6 с приоритетным осуществлением деятельности
по физическому направлению развития воспитанников»

Принята:
Педагогическим советом
Протокол № 1 от 31.08.2023г.

Утверждена:
Заведующий МАДОУ детский сад 6
Е.В. Ведрова
Приказ № 51 от 31.08.2023г.



ПРОГРАММА
по реализации целевой модели наставничества
на 2023 - 2024 учебный год

г. Красноуфимск, 2023г.

Содержание

I	Целевой раздел		
	1.1.	Пояснительная записка	3
	1.2.	Цели и задачи программы	5
	1.3.	Принципы и подходы к формированию программы	7
	1.4.	Основные функции участников в рамках реализуемой программы	8
	1.5.	Критерии отбора наставников	10
	1.6.	Ожидаемые результаты реализации программы наставничества	11
II	Содержательный раздел		
	2.1.	Этапы реализации программы	11
	2.2.	Мониторинг процесса реализации программы наставничества	16
	2.3.	Механизмы реализации программы	18
	Приложения		
	Приложение 1		
	Анкета для молодого специалиста		21
	Приложение 2		
	Анкета изучения затруднений молодого специалиста ДОО		22
	Приложение 3		
	Анкета для педагога наставника		
	Для анализа промежуточных результатов работы		24
	Приложение 4		
	Анкета для молодого педагога.		
	Для анализа промежуточных результатов работы		26
	Приложение 5		
	Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога		27
	Приложение 6		
	Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за учебный год		29

I. Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка

Программа наставничества МАДОУ детский сад 6 является частью системы адаптации и обучения молодых специалистов образовательной организации. Программа нацелена на работу с молодыми специалистами, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Программа организации наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Ее главное направление – оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Программа наставничества способствует становлению молодого специалиста на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Направленность данной программы определяется как социально- педагогическая, так как ее содержание способствует социальной адаптации молодого специалиста, формирует предпосылки его плавного вхождения в новые профессиональные и социально-психологические условия труда.

Педагогическая целесообразность Программы заключается не только и не столько реализуемой формой наставничества, использованием применяемых технологий, сколько в общем развитии профессиональных компетенций педагога, выявлении его профессиональных затруднений, сильных сторон и личностных характеристик наставляемого педагога.

Актуальность:

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Актуальность программы заключается в том, что грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами), поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии.

Каждый руководитель дошкольного образовательного учреждения, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, старший воспитатель осознает тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью. А для достижения желаемых результатов в воспитании и развитии дошкольников, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными педагогами.

Начинающие специалисты, сталкиваются с рядом трудностей, которые становятся причиной их ухода из системы дошкольного образования. Такими трудностями можно считать:

- неумение применять на практике полученные в ходе обучения знания;

- различные взгляды молодого и старшего поколений;
- недостаточно высокий уровень профессиональной компетенции молодых специалистов в практической деятельности;
- нет специальной подготовки к взаимодействию с родителями.

Начиная свою деятельность в дошкольной образовательной организации, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности.

В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения начинающих педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами, возникла необходимость разработки программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

1.2. Цели и задачи программы

Цель: Оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления их в профессии.

Задачи:

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в МАДОУ детский сад 1
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
5. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
6. Оказание методической помощи молодому специалисту (наставляемому) в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности.

7. Изучение нормативно-правовой документации.
8. Помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный планы воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.).
9. Применение форм и методов в работе с детьми.
10. Организация НОД, помощь в постановке целей и задач.
11. Использование различных технологий вовремя НОД и других режимных моментов.
12. Углубленное изучение инновационных технологий.
13. Общие вопросы организации работы с родителями.

В программе используются следующие понятия:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся»

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Курактор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого. Система наставничества – комплекс мер, которые компания обязана предпринять, чтобы обеспечить качественную подготовку наставников и в определенной степени гарантировать эффективность их работы.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3. Принципы и подходы к формированию программы

Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1. принцип научности – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2. принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3. принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4. принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость

взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5. принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6. принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7. принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8. принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9. принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу в МАДОУ детский сад 6. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

1.4. Основные функции участников в рамках реализуемой программы.

Руководитель ДООУ:

1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации программы наставничества.
2. Разработка программы наставничества.
3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты программы наставничества.
4. Реализация кадровой политики в программе наставничества.
5. Назначение куратора.
6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества.

Куратор:

1. Формирование базы наставников и наставляемых.
2. Разработка программы наставничества.
3. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).
4. Контроль процесса реализации программы наставничества.
5. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.
6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества.
7. Мониторинг результатов эффективности реализации программы наставничества.

Наставник:

1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.
2. Разработка персонализированных программ наставничества.
3. Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого.
4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого.
5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого.

6. Участие в мониторинге результатов эффективности педагогической деятельности.

Наставляемый

1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

Психолого-педагогическая поддержка сопровождения наставляемых:

1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости;
2. Проведение мониторинга удовлетворенности работой наставнических пар;
3. Оказание консультативной помощи.

1.5. Критерии отбора наставников.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, коммуникативными навыками, гибкостью в общении)

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель высшей квалификационной категории
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности Отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников
Профессиональные знания и навыки	Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками Знание и умение пользоваться ПК

Профессионально важные качества личности	Умение обучать других Умение слушать Умение говорить (правильная речь) Аккуратность Дисциплинированность Ответственность Умение работать в команде
Личные мотивы к наставничеству	Желание помогать людям Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной компетенции Потребность в приобретении опыта управления людьми

Наставник, с согласия руководителя образовательной организации, может включать других сотрудников дошкольного образовательного учреждения в обучение молодого специалиста, требовать рабочие отчеты у наставляемого как в устной, так и в письменной форме.

1.6. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

Результатом реализации программы наставничества будет:

- повышение уровня мотивированности молодых специалистов;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов МАДОУ детский сад 6.

II. Содержательный раздел

2.1. Этапы реализации программы

Согласно методическим рекомендациям по внедрению методологии (целевой модели) наставничества реализация программы наставничества в образовательных организациях должна включать шесть основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Изучение дефицита компетенций молодых специалистов.
- Разработка программы сопровождения молодых специалистов в первый год работы.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажерами.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего МАДОУ детский сад 6 с указанием срока наставничества (не менее одного года).

Основной этап включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания Федеральной образовательной программы дошкольного образования.
- Совместное изучение педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное составление календарного и перспективного планов работы, проектирование образовательного процесса.
- Изучение опыта работы коллег структурного подразделения МАДОУ детский сад 6 и других ДООУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов.
- Взаимопосещение образовательных мероприятий молодых специалистов и наставников.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) - повышение качества и эффективности образовательного процесса, стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

- Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности структурного подразделения МАДОУ детский сад 6 о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
- Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
- Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого - педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
- Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
- Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.
- Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
- Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
- Проведение психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
- Контроль, учет и оказание методической помощи воспитателям.
- Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
- Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
- Организация индивидуального наставничества (распределение наставников: оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).
- Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества в образовательной организации, отнесены:

- положение о наставничестве;
- приказ руководителя образовательной организации о назначении наставников;
- план работы наставника;
- журнал наставника;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
- анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого;
- протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник

программы несовершеннолетний;

- согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно - образовательной работы с детьми в соответствии

с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;

- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает

позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение мероприятий, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т. д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой работы МАДОУ детский сад 6, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

Третий этап реализации программы - итоговый включает в себя:

- показ молодыми специалистами открытых мероприятий: в образовательной организации, на муниципальном уровне.
- анализ результатов работы на педагогическом совете.
- ежегодное подведение итогов работы.
- обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

2.2. Мониторинг процесса реализации программы наставничества

На первом этапе мониторинга ведется изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы в парах и группах наставник-наставляемый.

Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник – наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- контроль за процессом наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективного наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

В результате мониторинга появится материал, на основании которого можно будет сделать вывод о наличии сильных и слабых сторон участников программы, обозначатся расхождения между ожиданиями от реализации программы и реальными результатами.

2.3 Механизм реализации программы

Реализация программы наставничества рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), заместителем руководителя, руководителем дошкольной организации.

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству представляются на итоговом педагогическом совете.

Примерное планирование работы по наставничеству

№ п/п	Планируемые мероприятия	Дата	Отметка о выполнении Форма отчетности
1	Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования Оказание помощи в оформлении групповой документации Оформление документации.	октябрь	Наличие календарно - тематического планирования
2	Планирование и организация НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	октябрь- ноябрь	Конспекты НОД

	Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе.		Отчет об использовании образовательных технологий
3	Оказание помощи в написании конспекта НОД. Самостоятельное проведение НОД (открытое занятие). Взаимодействие с родителями, участие молодого педагога (наставляемого) в подготовке материала для родительского собрания.	ноябрь	Конспект НОД Проведение открытого занятия. Совместное проведение родительского собрания
4	Организация совместной деятельности. Изучение и внедрение различных технологий в ДОУ Изготовление совместного дидактического пособия.	декабрь	Умение планировать и организовывать совместную деятельность. Изучение опыта работы коллег, изготовление дидактического пособия, картотек.
5	Подготовка и проведение праздников и развлечений	январь	Совместное проведение праздников, развлечений.
6	Анализ НОД, определение эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности Изучение и внедрение различных технологий, использование проектов в воспитательном процессе.	февраль	Умение анализировать НОД Конспекты НОД
			Создание и проведение проектов
7	Организация предметно-пространственной среды в группе и на участке.	март	Открытые взаимопосещения.

	Организация прогулок с детьми Организация курсовой подготовки молодого педагога (наставляемого)		Проведение консультации. Наличие документа о повышении квалификации
8	Организация самостоятельной деятельности детей и руководство творческими играми детей. Выступление молодого педагога на педагогическом совете (консультация)	апрель	Умение планировать и организовывать самостоятельную деятельность. Помощь наставника в подготовке выступления
9	Подготовка к проведению итогового педагогического обследования индивидуального развития детей Составление отчетов наставника и молодого специалиста. Подготовка к летнему оздоровительному периоду.	май	Контроль наставника
			Предоставление отчетов

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

1. Почему вы выбрали профессию педагога? Чем для Вас она привлекательна?

2. Как вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

3. С какими трудностями вы столкнулись в работе? В какой помощи вы нуждаетесь?

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

6. Каковы ваши профессиональные планы на будущее?

7. Если бы Вам представилась возможность снова выбрать профессию, стали бы Вы педагогом?

8. Что вас привлекает в работе?

- ☐ Новизна деятельности
- ☐ Условия работы
- ☐ Возможность экспериментирования
- ☐ Пример и влияния коллег и руководителя
- ☐ Организация труда
- ☐ Доверие
- ☐ Возможность профессионального роста

9. Что хотелось бы Вам изменить?

АНКЕТА ИЗУЧЕНИЯ ЗАТРУДНЕНИЙ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА ДОО

1. Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, которые необходимо учитывать при организации воспитательно - образовательной работы в условиях дошкольной образовательной организации:

- а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
- б) есть пробелы в знаниях;
- в) знаю.

2. Владение методами педагогической диагностики:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

3. Умение планировать воспитательно-образовательную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:

- а) испытываю большие затруднения;б)
- умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

4. Умение выбрать форму организации образовательной деятельности с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:

- а) испытываю большие затруднения;б)
- умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

5. Обеспечение практической направленности воспитательно-образовательного процесса (применение полученных знаний и умений):

- а) испытываю большие затруднения;б)
- умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

6. Знание и применение различных методов, технологий обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста:

- а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
- б) есть пробелы в знаниях;
- в) знаю и свободно применяю.

7. Использование здоровьесберегающих технологий:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

8. Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения:

- а) испытываю большие затруднения;б)
- умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

9. Оказание дифференцированной помощи детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению:

- а) испытываю большие затруднения;б)
- умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

10. Умение планировать индивидуальную работу с детьми:

- а) испытываю большие затруднения;

- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачейвозрастными и индивидуальными особенностями и склонностями:
- а) испытываю большие затруднения;б)
- умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

11. Умение анализировать результаты, полученные в процессе образовательной деятельности с детьми:

- а) испытываю большие затруднения;б)
- умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

12. Умение активно взаимодействовать с коллегами:

- а) испытываю большие затруднения;б)
- умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

13. Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

14. Умение организовывать РППС группы

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей

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.

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

возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ДЛЯ АНАЛИЗА ПРОМЕЖУТОЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ

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 у Вас 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. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Выделаете правильно, неправильно, что можно улучшить?
 - да, каждый раз после окончания задания;
 - да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил 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? _____
8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период _____

ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ КАРТА ОЦЕНКИ НАВЫКОВ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Молодой воспитатель: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя 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 у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			

4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод:_____обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на_____уровне.

Рекомендации: В дальнейшем_____необходимо продолжать развивать _____навыки, в особенности навы

ФОРМА ОТЧЕТА О ПРОДЕЛАННОЙ РАБОТЕ ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА ЗА _____ УЧЕБНЫЙ ГОД

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						
4						
5						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						
Руководитель _____ подпись «_____» _____ 20__ г. Ф.И.О. Наставник _____ подпись «_____» _____ 20__ г. Ф.И.О. Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ подпись «_____» _____ 20__ г. Ф.И.О.						