

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
Белоярского района «Детский сад «Семицветик» г. Белоярский»
(МАДОУ «Детский сад «Семицветик» г. Белоярский»)**

СОГЛАСОВАНА
решением педагогического совета
протокол от 31.08.2022 г. № 1

УТВЕРЖДЕН
приказом МАДОУ «Детский сад
«Семицветик» г. Белоярский»
от 01.09.2022 г. № 305

**Программа наставничества
«Школа молодого педагога»
в муниципальном автономном дошкольном
образовательном учреждении Белоярского
района «Детский сад «Семицветик»
г. Белоярский»**

г. Белоярский

Содержание Программы

1.	Информационная карта	3
2.	Пояснительная записка	5
3.	Цели, задачи, планируемые результаты программы	5
4.	Основные принципы Программы	6
5.	Кадровая система реализации программы	6
6.	Форма наставничества	7
7.	Содержание программы	8
8.	Мониторинг реализации программы	9
9.	Механизм реализации программы	10
10.	Система контроля	12
	Заключение	13
	Список используемых источников	15
	ПРИЛОЖЕНИЯ	16
	Приложение 1. Индивидуальный план осуществления наставничества	16
	Приложение 2. Форма отзыва о результатах наставничества	20
	Приложение 3. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога	21
	Приложение 4. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы	22
	Приложение 5. Анкеты для молодого педагога. Вводная анкета	23
	Приложение 6. Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы	25
	Приложение 7. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога	27
	Приложение 8. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества	29

1. Информационная карта

1.	Полное название программы	Программа наставничества «Школа молодого педагога» в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Белоярского района «Детский сад «Семицветик» г. Белоярский»
2.	Основание для разработки программы	▪ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; ▪ Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года; ▪ Указ Президента России от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» ▪ Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программ среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» ▪ Комплексная программа обновления кадров, включая развитие системы непрерывной подготовки и повышения квалификации учителей, утвержденная приказом департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры от 26.08.2014 г. № 1130
3.	Авторы разработчики программы	Титкова Т.Н., заместитель заведующего Муравлева Т.Ю., старший воспитатель
4.	Форма реализации программы	Групповая, индивидуальная
5.	Целевые группы	Заместитель заведующего, старший воспитатель, воспитатели, профильные специалисты (музыкальные руководители, инструкторы по ФИЗО, учитель – логопед, педагог-психолог)
6.	Сроки реализации программы	3 года
7.	Цель программы	Успешное закрепление на месте работы или в должности молодого педагога, повышение его профессионального потенциала для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, обеспечивающих достижения качества

8.	Задачи программы:	1.Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога. 2.Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДОУ. 3.Организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам. 4.Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы. 5.Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.
9.	Краткое содержание программы	Программа состоит из пояснительной записки (общие положения, анализ исходного состояния, цель и задачи). Обозначены сроки и условия реализации программы. Представлены основные программные мероприятия, направленные на повышение профессиональной компетентности педагогических кадров, намечены предполагаемые результаты реализации программы.
10.	Ожидаемые результаты	<u>для Учреждения:</u> – сокращение срока адаптации молодых педагогов; – наличие мотивации к профессиональному росту молодых педагогов; – развиты навыки коммуникации опытных и молодых педагогов в рамках командной работы; – улучшение морально-психологического климата внутри педагогического коллектива, сплочение коллектива. <u>для наставника:</u> – систематизированы и структурированы собственные знания и опыт; – расширен набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта; – рост самооценки наставника. <u>для молодого педагога:</u> – молодой педагог быстрее адаптируется в коллективе; – раскрывает свой потенциал, появляется уверенность в себе, повышается мотивация к профессиональному росту; – повышается уровень его педагогической компетенции; – получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

2. Пояснительная записка

Определяющим условием развития и модернизации образования сегодня, является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами. В связи с этим актуализируется проблема специалистов, молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут реализовать федеральные государственные образовательные стандарты и соответствовать профессиональному стандарту педагога. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Сейчас, когда постоянно появляются и меняются направления, профессии, стратегии и стандарты, технологии, методы, приемы, возникают требования к сопровождению процесса поиска и способов достижения результатов, нужны наставники для обсуждения, рефлексии и анализа опыта, для углубления, конкретизации или изменения деятельности. От того, насколько хорошо педагоги сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит качество образования. Начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники, их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма. Приток молодых кадров поставил наше образовательное учреждение перед необходимостью создания условий для их успешной социализации и полноценной самореализации. Одним из таких условий является возрождение института наставничества, как эффективной формы профессиональной адаптации молодых педагогов.

Актуальность. Проблема наставничества действительно очень актуальная. Наставничество – не просто передача социального опыта, а передача социального капитала. И основные линии, связанные с наставничеством, уже так или иначе просматриваются. Это, с одной стороны, работа с молодыми педагогами. В рамках образовательного процесса вырисовываются новые модели наставничества. Наряду с традиционными формами наставничества появляются новые, обусловленные потребностью быстро реагировать на постоянно происходящие изменения, быстро включаться в новые процессы.

Программа наставничества в нашем детском саду рассчитана на 2 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

3. Цели, задачи, планируемые результаты программы

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности молодого педагога, повышение его профессионального потенциала для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях,

обеспечивающих достижения качества образования.

Задачи:

1. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога.
2. Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДОУ.
3. Организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам.
4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
5. Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.

Планируемые результаты освоения программы

Результатом эффективной реализации программы будет:

для Учреждения:

- сокращение срока адаптации молодых педагогов;
- наличие мотивации к профессиональному росту молодых педагогов;
- развиты навыки коммуникации опытных и молодых педагогов в рамках командной работы;
- улучшение морально-психологического климата внутри педагогического коллектива, сплочение коллектива.

для наставника:

- систематизированы и структурированы собственные знания и опыт;
- расширен набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- рост самооценки наставника.

для молодого педагога:

- молодой педагог быстрее адаптируется в коллективе;
- раскрывает свой потенциал, появляется уверенность в себе, повышается мотивация к профессиональному росту;
- повышается уровень его педагогической компетенции;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

4. Основные принципы Программы

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Морально-психологическая совместимость наставника и наставляемого.
3. Доброжелательность и взаимное уважение.
4. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному

становлению наставляемого с содержанием годового плана и основной образовательной программы дошкольного образования.

5. Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление наставляемого.

5. Кадровая система реализации Программы

Кадровая система реализации целевой программы наставничества в образовательной организации предусматривает три главные роли: куратор, наставник, наставляемый.

Важная роль в организации работы по внедрению целевой модели наставничества для педагогических работников до 35 лет отводится куратору в образовательной организации.

Куратор назначается приказом по образовательной организации. К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников;
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности молодых педагогов (наставляемых) в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели; - мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором, который осуществляет сбор информации о потребностях начинающих педагогов – будущих участников программы. Информация о потребностях начинающих педагогов собирается с помощью анкетирования.

При формировании базы наставников куратор осуществляет сбор информации о педагогах, которых можно включить в состав наставников, отбор таких педагогов осуществляется по критериям психологической, педагогической и профессиональной подготовленности, а также прохождения ими обучения.

Второй главной ролью в целевой модели наставничества является наставник.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов

самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть успешные опытные педагоги, изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Для реализации задач целевой модели наставничества возможно выделение двух типов наставников:

1) наставник – консультант – помогает с организацией образовательного процесса. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

2) наставник – предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку отдельных дисциплин.

Наставником - предметником в ДОУ могут быть педагоги, владеющие компетенциями в какой – либо области, прошедшие обучение.

Например: наставник – предметник по шахматам, ИКТ – технологиям, финансовой грамотности и др.

Третьей главной ролью в целевой модели наставничества является наставляемый.

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой педагогический работник до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет. Также это могут быть педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представления о традициях, особенностях образовательной организации. А также педагоги, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

6.Формы наставничества

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

В образовательном учреждении реализуется форма наставничества *«Педагог - педагог»*. Взаимодействие при реализации данной формы может быть организовано, как парой, так и группой участников программы наставничества. Преимущественно используется **традиционная форма наставничества «один на один»** - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в рамках реализации персонализированных программ наставничества. Форма наставничества используется как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно – коммуникативных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн – сообщества, тематические интернет-порталы и др. обеспечивает постоянное

профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) **Краткосрочное или целеполагающее наставничество** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещениями и обсуждениями проведения непрерывной образовательной деятельности) имеют инновационные: психологические тренинги, творческие группы, конкурсы, «круглые столы», «мозговой штурм», разработка и презентация моделей образовательной деятельности с детьми. Педагог – наставник может помочь молодому специалисту создать персональный сайт, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки, методические рекомендации и разработки. Следует подчеркнуть взаимовыгодное сотрудничество педагога – наставника и новичка в русле аттестации на квалификационную категорию.

В МАДОУ «Детский сад «Семицветик» г. Белоярский» реализуется *форма наставничества «Педагог - педагог».*

7.Содержание программы.

Программа рассчитана на 3 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Организация наставничества включает в себя четыре этапа:

1 этап–подготовительный. На данном этапе проходит подготовка условий для запуска программы наставничества. Разработка анкет для педагогов наставников и наставляемых.

2 этап–организационный. На данном этапе формируется база наставников и наставляемых по результатам анкетирования, формируются пары

(наставник/наставляемый). Проходит обучение наставников для работы с наставляемым.

3 этап–основной. Разработка персонализированных программ наставничества, организация работы «Школы молодого педагога». Участие наставников и наставляемых в конкурсе педагогического мастерства в ДОУ.

4 этап–завершающий. Проведение самоанализа и анализ результатов реализации Программы, ее эффективности. Внесение корректировок в Программу наставничества на следующий год, определение перспектив дальнейшей работы.

8.Мониторинг реализации программы

Для оценки качества реализуемой программы наставничества предусмотрен мониторинг процесса реализации программы. Который дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка эффективности реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) эффективности реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник – наставляемый». Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные качественные изменения показателей эффективности программы наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри ДОУ, профессиональное развитие педагогического коллектива.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить:

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

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT – анализ реализуемой программы наставничества (Таблица 1).

Таблица 1

SWOT – анализ первого этапа мониторинга

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения SWOT – анализа осуществляется посредством анкетирования, и проводится куратором программы.

Второй этап мониторинга позволяет оценить: - мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

- качество изменений в освоении детьми образовательных программ (таблица 2).

Таблица 2

**Мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества
молодых педагогов**

№ п\п	Показатели	Критерии оценки +/- баллы
1	Количество молодых педагогов в ДООУ со стажем работы до 3 лет, вовлеченных в программу наставничества	2 балла -100% 1 балл – 95% 0 баллов – менее 95%
2	Внедрена программа наставничества для молодых педагогов, персонализированные программы	1 балл – внедрены в работу 0 баллов – нет
3	Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодых педагогов	2 балла -100% 1 балл – 95% 0 баллов – менее 95%
4	Молодые педагоги желающие продолжать свою работу в коллективе	2 балла -100% 1 балл – 95% 0 баллов – менее 95%
5	Улучшение образовательных результатов у наставляемого и у наставника	2 балла - рост 1 балл – на прежнем уровне 0 баллов – снижение
6	Рост числа собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, методических практик	2 балла -100% 1 балл – 95% 0 баллов – менее 95%
7	Количество успешно реализованных образовательных проектов	2 балла -100% 1 балл – 95% 0 баллов – менее 95%
8	Участие в профессиональных конкурсах, иные значимые мероприятия молодых специалистов	1 балл – за каждое участие

9	Доля молодых педагогов, участвующих в городских заседаниях РМО и др.	1 балл – за каждое участие
10	Доля молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию	2 балла -100% 1 балл – 95% 0 баллов – менее 95%
11	Доля молодых педагогов, самостоятельно освоивших информационное пространство	2 балла -100% 1 балл – 95% 0 баллов – менее 95%
Итого количество баллов		От 20 баллов и выше – высокая эффективность; От 11 до 20 баллов – средняя эффективность; От 8 до 11 баллов – низкая эффективность; ниже 8 баллов – реализация неэффективна;

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- ✓ развития гибких навыков участников программы;
- ✓ уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- ✓ качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- ✓ качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы,
- ✓ удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью и психологическим климатом в коллективе.

Это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие.

9. Механизм реализации Программы

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

Механизм реализации программы включает в себя:

- механизм управления программой;
- распределение сфер ответственности;
- контроль за реализацией программы.

Руководителем программы является куратор, который несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.

Куратор программы:

- Осуществляет координацию деятельности участников программы по

эффективной реализации ее основных механизмов.

- Подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу.
- Подготавливает по окончании года проект о ходе реализации программы.
- Организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий.

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые специалисты ДОУ.

Молодые специалисты:

- Участвуют в реализации мероприятий Программы.
- Несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий.
- Осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагоги – наставники:

- Несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы.
- Осуществляют ведение ежемесячной отчетности реализации программы.
- Подготавливают доклады о ходе реализации программы.
- Разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы.
- Подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм ее выполнения.
- Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом.
- Контроль за выполнением Программы осуществляет заведующий ДОУ.

10. Система контроля

Цель: выявить эффективность процесса реализации

Программы. **Задачи:**

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

Контроль за выполнением программы наставничества, (приложение 5)

Заключение

В современных условиях система наставничества в ДОУ является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности молодых педагогов. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику, решению данной задачи способствует создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Опытный педагог - наставник, готов оказать молодому педагогу практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность. Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы и др. Эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. В результате молодые коллеги проходят аттестацию на первую квалификационную категорию по должности «воспитатель», участвуют в профессиональных конкурсах, принимают участие в представлении педагогического опыта в разных профессиональных сообществах. Современный воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне. В результате педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии, остаётся работать в образовательном учреждении.

Список используемых источников

1. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
2. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.resobr.ru/?ysclid=lcptxlt08x680762593>
3. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://school.kdelo.ru/article/135-nastavnichestvo-kak-metod-obucheniya-personala?ysclid=lcptzzjc6e176628916>
4. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [Электронный ресурс] <https://минобрнауки.рф>
- 5 . Методические рекомендации по организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества (в рамках регионального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование»), ХМАО-Югра, 2020 год.

Индивидуальный план осуществления наставничества

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: _____
2. Наименование должности лица, в отношении которого осуществляется наставничество: _____
3. Фамилия, имя, отчество наставника: _____
4. Наименование должности наставника: _____
5. Период наставничества: _____

№	Наименование и содержание мероприятий	Период выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1	Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения Организация утреннего приёма детей (взаимодействие с родителями) Помощь в планировании образовательного процесса в детском саду Мониторинг детского развития Организация развивающей предметно - пространственной среды в группе		Заместитель заведующего, старший воспитатель, воспитатели	
2	Организация и проведение приёма пищи в группе Формы взаимодействия с семьёй: родительские собрания Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания) Роль сюжетно-ролевой игры в развитии дошкольников Организация и методика проведения сюжетно-ролевых Изучение нормативных документов, ФГОС		Заместитель заведующего, старший воспитатель, воспитатели	

3	Составление конспектов НОД Методика проведения праздников в детском саду Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья Открытый просмотр и анализ непосредственно - образовательной деятельности в младших группах. Соблюдение методики проведения Образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения		Заместитель старший воспитатели заведующего, воспитатель,	
4	Методика подготовки и проведения продуктивной деятельности дошкольника Формы взаимодействия с семьей: консультации, досуги, дни открытых дверей Инструкции, используемые в работе воспитателя Организация и методика проведения новогоднего праздника в детском саду		Заместитель старший воспитатели заведующего, воспитатель,	
5	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста Взаимодействие воспитателя с другими педагогами в процессе образовательной деятельности Индивидуальное сопровождение ребенка Знакомство со здоровье сберегающими технологиями Показ молодым специалистом закаливающих процедур Повышение профессионального мастерства.		Заместитель старший воспитатели заведующего, воспитатель,	

6	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в МАДОУ Взаимодействие воспитателей с учителем – логопедом, в процессе образовательной деятельности Речевое развитие детей Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду Оздоровление детей в процессе режимных моментов (утренняя, корригирующая, пальчиковая, дыхательная гимнастика) Использование различных технологий в образовательной деятельности детей Открытый просмотр проведения молодым специалистом корригирующей гимнастики с детьми 2-й младшей группы Проектная деятельность дошкольников.		Заместитель старший воспитатели	заведующего, воспитатель,	
7	Использование различных технологий в образовательной деятельности детей Открытый просмотр проведения молодым специалистом корригирующей гимнастики с детьми 2-й младшей группы Проектная деятельность дошкольников Использование различных технологий в образовательной деятельности детей Открытый просмотр проведения молодым специалистом корригирующей гимнастики с детьми 2-й младшей группы Проектная деятельность дошкольников		Заместитель старший воспитатели	заведующего, воспитатель,	

8	Информирование родителей о жизни детей в детском саду Использование схем, алгоритмов, мнемотаблиц моделей в работе с детьми		Заместитель старший воспитатели	заведующего, воспитатель,	
9	Виды прогулок. Организация прогулки День открытых дверей Открытые просмотры (проведение молодыми специалистами прогулок) Подготовка к летней-оздоровительной компании Подведение итогов		Заместитель старший воспитатели	заведующего, воспитатель,	

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей: _____

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

«___» _____ 20__ г.

(подпись, Ф.И.О. куратора)

Форма отзыва о результатах наставничества

ОТЗЫВ

о результатах наставничества

1. Фамилия, имя, отчество и должность наставника: _____

2. Фамилия, имя, отчество, должность лица, в отношении которого осуществляется наставничество
(далее – наставляемый): _____

3. Период наставничества:

с «___» _____ 20___ г. по «___» _____ 20___ г.

4. Информация о результатах наставничества:

а) наставляемый изучил следующий перечень вопросов: _____

б) наставляемый выполнил следующие задания, данные наставником: _____

в) оценка профессиональных и личностных качеств наставляемого (нужное
указать): _____

г) наставляемому следует устранить следующие недостатки: _____

д) наставляемому следует дополнительно изучить следующие вопросы: _____

5. Определение потенциала наставляемого и рекомендации по его профессиональному развитию: _____

6. Дополнительная информация о наставляемом, (представляется при необходимости): _____

«___» _____ 20___ г.

**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 и 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
- «___» _____ 20__ г.

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. <i>Вопрос</i>	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;	
– 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:

«___» _____ 20__ г.

Вводная анкета

- Да - Нет - Частично

- в календарно-тематическом планировании _____
- в составлении рабочей программы _____
- в составлении перспективного планирования _____
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов _____
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) _____
- в проведении организованной образовательной деятельности _____
- в проведении педагогической диагностики _____
- в проведении культурно-досуговых мероприятий _____
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников _____
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____
- в общении с коллегами, администрацией _____
- в общении с воспитанниками _____
- в общении с родителями воспитанников _____
- другое (допишите) _____

- целесообразно организовать рабочее пространство _____
- формулировать цели, задачи _____
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД) _____
- мотивировать деятельность воспитанников _____
- формулировать вопросы проблемного характера _____
- создавать проблемно-поисковые ситуации _____
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности _____
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ОД _____
- организовывать сотрудничество между воспитанниками _____

- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников _____
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении _____
- развивать способности воспитанников _____
- другое (допишите) _____

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

- ☐ самообразование;
- ☐ практико-ориентированный семинар;
- ☐ курсы повышения квалификации;
- ☐ мастер-класс;
- ☐ творческая лаборатория;
- ☐ индивидуальная помощь со стороны наставника;
- ☐ школа 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 занятий, методика их подготовки и проведения
- ☐ методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- ☐ приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
- ☐ оценка достижений воспитанников, динамики развития
- ☐ психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- ☐ урегулирование конфликтных ситуаций
- ☐ формы работы с родителями
- ☐ формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками

**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 Вы делаете 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.

№	Прогностические навыки	оценка		
		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			
Организаторские и коммуникативные навыки				
6	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			

7	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
8	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
9	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
10	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
11	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
12	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
13	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
14	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
15	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
16	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
 навыки _____.

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества**В МАДОУ «Детский сад «Семицветик» г. Белоярский» 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 _____

Дата 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 _____

«___» _____ 20__ г.

Наставник _____

«___» _____ 20__ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____

(подпись, Ф.И.О.)

«___» _____ 20__ г.