

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 3 «Ласточка»»,
г. Козельск Козельского района Калужской области

Принято
на педагогическом совете
Протокол № 1
« 30 » августа 2022 г.



Утверждаю
Заведующая МКДОУ
д/с №3 «Ласточка»
_____/Ходак Л.В./
Приказ № 43 от 31.08.2022 г.

**Программа
по организации наставничества
на 2022-2024 учебный год**

Раздел 1.

1.1. Паспорт программы

Наименование программы	Программа по организации наставничества (далее – Программа)
Разработчики программы	Заведующая Ходак Любовь Валентиновна Старший воспитатель Храменкина Светлана Владимировна
Цель программы	Создание системы наставничества с целью активизации и совершенствования профессионального роста молодых специалистов и малоопытных педагогов
Задачи программы	1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов и малоопытных воспитателей (далее-молодые и малоопытные педагоги), осуществлять презентацию достижений молодых педагогов. 2. Оказать методическую поддержку молодым и малоопытным педагогам и облегчить их адаптацию к новому профессиональному статусу; 3. Осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности молодых и малоопытных педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития; 4. Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых и малоопытных педагогов через создание индивидуальных планов; 5. Способствовать успешной адаптации молодых и малоопытных педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении; 6. Снизить процент текучести кадров и мотивации к установлению длительных трудовых отношений с работодателем. 7. Оказать моральную и психологическую поддержку молодым и малоопытным педагогам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей
Сроки реализации	2022-2024 учебный год
Ожидаемые результаты	Молодые специалисты или малоопытные педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество воспитательно- образовательного процесса в ДОУ. Ускорится процесс профессионального становления педагогических кадров.
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются заведующая, старший воспитатель, педагоги-наставники, молодые специалисты и малоопытные педагоги
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующая ДОУ, старший воспитатель

I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

Пояснительная записка

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

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние
- необходимое взаимодействие семьи и ДОУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МКДОУ д/с №3 «Ласточка» (далее – ДОУ) разработана с целью становления молодых специалистов и малоопытных педагогов, их активной позиции, формирования, прежде всего, их как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Программа направлена на формирование нового типа педагога-профессионала, обладающего современным педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой.

В Программе раскрываются цели, задачи, принципы, формы работы с молодыми и малоопытными педагогами, обозначены пути создания условий для овладения педагогами ДОУ основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья воспитанников и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения воспитанников; организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования; осуществления взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения; методического обеспечения образовательного процесса, владения информационно-коммуникационными технологиями и умением применять их в своей деятельности.

Актуальность

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

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены исследования К.Ю.Белой, Л.М.Денякиной, Н.Н.Лященко, Л.В.Поздняк, П.И.Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. По их мнению, период вхождения начинающего педагога в профессию отличается большой напряженностью. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Результаты исследований показывают, что многие молодые

воспитатели боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Кроме того, в настоящее время назрела необходимость широкого внедрения нового поколения программно-методического обеспечения дошкольного образования; создание единого образовательного пространства дошкольного и начального общего образования, единых требований детского сада и школы к уровню функциональной готовности детей к школьному обучению; формирование у воспитанников самостоятельности и инициативы; создание системы мониторинга качества дошкольного образования. Для реализации намеченных направлений модернизации системы дошкольного образования требуются грамотные, высокопрофессиональные педагогические кадры.

Молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать, создать в ДОУ необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации в коллективе. В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых и малоопытных педагогов не только администрацией ДОУ, но и коллегами, в первую очередь, опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь им в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Таким образом, возникла необходимость создания системы наставничества в ДОУ, что обеспечит индивидуализацию процесса профессионального становления молодых специалистов и малоопытных педагогов.

Цель и задачи реализации Программы

Цель Программы: создание системы наставничества с целью активизации и совершенствования профессионального роста молодых специалистов и малоопытных педагогов

Задачи Программы:

1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов и малоопытных воспитателей (далее – молодые и малоопытные педагоги), осуществлять презентацию достижений молодых педагогов.
2. Оказать методическую поддержку молодым и малоопытным педагогам и облегчить их адаптацию к новому профессиональному статусу;
3. Осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности молодых и малоопытных педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития;
4. Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых и малоопытных педагогов через создание индивидуальных планов;
5. Способствовать успешной адаптации молодых и малоопытных педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении;
6. Снизить процент текучести кадров и мотивации к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.
7. Оказать моральную и психологическую поддержку молодым и малоопытным педагогам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

В программе используются следующие понятия:

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

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

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 новые навыки и компетенции.

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

Куратор – сотрудник ДООУ, который отвечает за организацию программы наставничества.

Молодой специалист - выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года.

Малоопытный воспитатель – человек, имеющий педагогическое образование, или студент заочного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или имеющий педагогический стаж по занимаемой должности до 3-х лет.

II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДООУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Наставничество включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника менее опытному.

Наставничество в ДООУ - разновидность индивидуальной формы работы с молодыми педагогами, не имеющими стажа педагогической деятельности в ДООУ или имеющими трудовой стаж менее 3 лет, а также малоопытными педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, узкий специалист), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора ДООУ являются:

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	- Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), - Стабильно высокие результаты образовательной деятельности - Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.

Профессиональные знания и навыки	- Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - Владение и использование современных образовательных технологий и компьютерных программ.
Профессионально важные качества личности	- Умение обучать других; - Умение слушать; - Умение говорить (грамотная речь); - Аккуратность, дисциплинированность; - Ответственность; - Ориентация на результат
Личные мотивы к наставничеству	- Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией - Потребность в приобретении опыта управления людьми; - Желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); - Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

Возможные варианты наставничества

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный педагог – неопытный педагог»	Методическая поддержка .

Принципы работы с педагогами

Организация работы с педагогами реализуется по следующим принципам:

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

- **Мотивация.** Наставничество эффективно, только тогда, когда молодой наставляемый на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

- **Конструктивное и профессиональное взаимодействие наставника и наставляемого.**

Соблюдение педагогического такта, специфичность которого заключается в том, что он выступает допустимой мерой профессионального поведения педагога, его действий и поступков. Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро “отпугнет” новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с наставляемым на равных.

- **Взаимный интерес к наставничеству**, т.е. осуществляется свободный выбор наставника и наставляемого.
- **Добровольность**: подбор наставника и наставляемого с позиции совместимости педагогов.
- **Системность**: развитие и поддержка молодого или малоопытного педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «зону ближайшего развития» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с наставляемым.

Этапы реализации Программы

Вхождение 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 педагога, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых и малоопытных педагогов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить полученные знания, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями (законными представителями).

I. Подготовительный этап реализации Программы включает в себя:

Задачи этапа: адаптация молодого педагога, выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми и малоопытными педагогами.

- Изучение локальных актов дошкольной образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление пар молодых специалистов и малоопытных педагогов за наставниками.
- Подбор методической литературы для изучения наставляемыми.
- Составление индивидуальных плана работы педагога-наставника с педагогом-наставляемым.
- Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

На подготовительном этапе педагог-наставник анализирует профессиональную готовность педагога-наставляемого по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

II. Основной (реализационный) этап реализации Программы включает в себя:

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого специалиста или малоопытного педагога.

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет коррективную профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования:

- Изучение теоретического основания и содержания инновационной программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, Э.М. Дорофеевой;
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией развивающей предметно-пространственной среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов и малоопытных педагогов в разных возрастных группах.

- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых и малоопытных педагогов по работе с родителями.
- Самообразование молодых и малоопытных педагогов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

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.

III. Итоговый этап реализации Программы включает в себя.

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

Содержание этапа:

- Показ молодыми специалистами и малоопытными педагогами открытых мероприятий.
- Динамика профессионального роста наставляемого
- Самоанализ работы педагога-наставника и педагога-наставляемого.
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми специалистами и малоопытными педагогами

III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

4.1. Механизм реализации Программы

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем ДОУ.

Заведующая ДОУ в начале учебного года объявляет приказ о закреплении за молодым специалистом или малоопытным педагогом наставника, создает необходимые условия для совместной работы.

Каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы и за работой наставников, осуществляют заведующая и старший воспитатель ДОУ.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым или малоопытным педагогом, анализ индивидуальных планов по наставничеству.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы, представляются на итоговом педагогическом совете.

Участники системы наставничества ДОУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением заведующей ДОУ к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.

Руководство ДОУ также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в ДОУ через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ДОУ. Руководство ДОУ вправе применять иные метод нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности

4.2. Мониторинг и анализ результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации программы по организации наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Цели мониторинга:

1. Оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Мониторинг профессиональных достижений молодого или малоопытного педагога даёт возможность увидеть его потребности, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития, и создания наиболее благоприятных условий для развития его творческой деятельности. Выстроенная система методического сопровождения позволяет молодым специалистам легко и успешно пройти период адаптации, найти свой стиль в работе, раскрыть творческий потенциал. Администрация ДОУ приобретет компетентного специалиста, способного осуществлять педагогическую деятельность в соответствии с предъявленными требованиями современной образовательной системы.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Польза наставничества уместна лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для ДОУ.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам ДОУ;
- развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике ДОУ;
- формирование в ДОУ такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых, малоопытных педагогов. Это самое ценное приобретение для ДОУ, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT- анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Анкета изучения затруднений молодого специалиста (малоопытного педагога) ДОУ

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 задачей.

11. Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями:

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

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

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

13. Умение активно взаимодействовать с коллегами:

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

14. Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:

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

15) Умение организовывать РППС группы:

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

«__» _____ 20__ г.

Подпись

ФИО

Вводная анкеты для молодого педагога.

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- 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) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

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

« ____ » _____ 20__ г.

Подпись

ФИО

**Анкета для наставляемого
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

« ____ » _____ 20__ г.

Подпись

ФИО

**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.

№	Результат взаимодействия	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;	
8	– 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 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.

Подпись

ФИО

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

Критерии оценки	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?										
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?										
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?										
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?										
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?										
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?										
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?										
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?										
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?										

2. Что для Вас особенно ценно было в программе? _____

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Понравилось ли Вам участвовать в программе? да/нет

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? да/нет

6. Планируете ли вы в будущем стать наставником? да/нет

«__» _____ 20__ г.

Подпись

ФИО

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Критерии оценки	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?										
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?										
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?										
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?										
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?										
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?										
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?										
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?										
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?										

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? да/нет

5. Понравилось ли Вам участвовать в программе? да/нет

6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? да/нет

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) да/нет

« » 20 г.

Подпись

ФИО

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Наставляемый: _____

(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.

№	Навыки	Оценка		
		1	2	3
Прогностические навыки				
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. Профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки

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

Наименование ОУ _____

Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника _____

Педагогический стаж работы наставника _____

Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество _____

Дата начала и окончания работы наставника с наставляемым _____

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.

Наставляемый с результатами наставничества ознакомлен _____

подпись

Ф.И.О.

« ____ » _____ 20__

SWOT-анализ Программы по организации наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: - значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; - участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данном ДООУ в течение следующих 5 лет; - у участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ДООУ; - у участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования - наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; - участники Программы (%) отметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; - эффективная система мотивации участников Программы; - остаточность и понятность обучения наставниками; - высокие достижения педагогов ДООУ, которые можно использовать в Программе по организации наставничества;	Слабые стороны: - значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ДООУ); - наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в развитии обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; - неэффективная система мотивации участников Программы; - не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - инфраструктура наставничества в ДООУ не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;

Внешние	Возможности: - информационно-методическая поддержка ДООУ при внедрении модели наставничества; - наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;	Угрозы: - нестабильность внешней социально экономической среды функционирования ДООУ; - рост конкуренции между ДООУ за квалифицированные педагогические кадры; -недостаточность финансирования проекта внедрения Целевой модели.
----------------	--	---