

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 10 «Гнездышко»

658210 г. Рубцовск ул. Красная, 60

тел.: 4-14-03, 4-01-40 факс: 8 (38557) 4-14-03

ds10rubtsovsk@yandex.ru

сайт: www.ds10.educrub.ru

РАССМОТРЕНО:

Педагогическим советом

МБДОУ "Детский сад №10

"Гнездышко"

Протокол № 5

от «14» ноября 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий

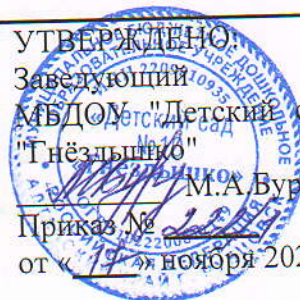
МБДОУ "Детский сад №10

"Гнездышко"

М.А. Бурдочкина

Приказ №

от «17» ноября 2023 г.



Программа наставничества

Муниципального дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 10 «Гнездышко»

города Рубцовска Алтайского края

Рубцовск, 2023 год

№ п/п	Содержание	Стр.
1.	Паспорт программы	3
2.	Пояснительная записка	5
2.1	Цель из задачи программы наставничества	6
2.2	Целевые группы реализации программы наставничества	6
2.3	Основные понятия и термины	7
3.	Структура управления реализацией программы наставничества	7
4.	Кадровая система реализации программы наставничества	8
5.	Формы наставничества	11
6.	Механизмы мотивации поощрения наставников	12
7.	Содержание программы	13
7.1	Система работы с молодыми педагогами	13
7.2	Этапы реализации программы	13
7.3	Формы работы педагога-наставника с наставляемым молодым педагогом	16
8.	Приложение	17
8.1	Приложение 1 «Форма ежеквартального отчета о проделанной работе по организации наставничества»	17
8.2	Приложение 2 «Анкета молодого педагога»	18
8.3	Приложение 3 «Анкета для наставляемого педагога»	21
8.4	Приложение 4 «Форма плана – контроля работы молодого педагога»	22
8.5	Приложение 5 «Карта контроля деятельности молодых специалистов»	22
8.6	Приложение 6 «Форма годового отчета о проделанной работе по организации наставничества»	23
8.7	Приложение 7 «Персонализированная программа наставничества»	24
8.8	Приложение 8 «Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога»	25
8.9	Приложение 9 «Лист для оценки работы наставника»	26
8.10	Приложение 10 Чек-лист «Что проверить в системе наставничества»	27
8.11	Приложение 11 «Анкета для педагога-наставника для анализа промежуточных результатов работы»	28
8.12	Приложение 12 «Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы»	29
8.13	Приложение 13 «Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога»	30

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 «Гнездышко» города Рубцовска Алтайского края
Учреждение	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №10 «Гнездышко» города Рубцовска Алтайского края
Разработчики программы	– Бурдочкина М.А., заведующий; – Поляничко Н.Н зам зав. по ВМР; – Рогова Т.П. воспитатель.
Целевая аудитория	Молодые специалисты (педагоги) со стажем работы менее трех лет
Срок реализации	3 года
Этапы реализации	– 1 этап: диагностический; – 2 этап: практический; – 3 этап: аналитический.
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в развитии профессионального роста, в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов.
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить теоретическую психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. 2. Стимулировать повышение теоретических и практических знаний и умений молодых педагогов. 3. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога. 4. Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДОУ. 5. Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.
Основные направления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение нормативных актов и иных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения обязательной педагогической документации. 3. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации воспитательно-образовательного процесса. 4. Формирование профессиональной компетенции в разных областях. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов наставничества.
Условия эффективности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия наставника и наставляемого. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации. 2. Сокращение времени на адаптацию начинающего педагога в профессиональной среде. 3. У молодых специалистов развиты способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности в занимаемой

	<p>должности.</p> <p>4. Построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.</p>
Реализуемые формы наставничества	«Педагог– педагог»
Структура управления реализацией Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Руководитель–заведующий МБДОУ «Детский сад №10 «Гнездышко». 2. Куратор – зам. зав. по ВМР МБДОУ «Детский сад №10 «Гнездышко» 3. Наставляемый. 4. Наставник. 5. Педагог-психолог.
Нормативно-правовая база	<p>Федеральный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; – Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 NMP-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»); – Письмо Министерства просвещения России от 21.12.2021 г. № АЗ-11288; – Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.); – Указ Президента Российской Федерации о проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника; – Распоряжение Правительства РФ от 18 февраля 2023 г. № 399-р (план основных мероприятий по проведению в РФ Года педагога и наставника). <p>Региональный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Приказ Министерства образования и науки Алтайского края от 24.03.2022 года № 404 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования»; – Письмо Министерства образования и науки Алтайского края от 19.05.2022 ,№ 23-04/10/777 «О направлении примерных форм документов»; – Приказ Министерства образования и науки Алтайского края №1331 от 10.11.2022 г. «Об утверждении плана мероприятий, посвященных повышению престижа учительской профессии и приуроченных к Году

	<p>педагога и наставника, на 2023 год».</p> <p>Муниципальный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Приказ МКУ «Управление образования» города Рубцовска от 07.09.2022 г. № 524/1 «О внедрении и реализации Муниципальной целевой модели наставничества руководящих и педагогических работников». <p>Локальные нормативные акты:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Приказ об утверждении Положения о наставничестве; – Положение о наставничестве в МБДОУ «Детский сад №10 «Гнездышко»; – Иные локальные акты (приказы о назначении наставников, куратора, организации работы с наставляемыми, план работы по реализации системы наставничества по всем направлениям на учебный год – часть годового плана дошкольного учреждения).
Система мониторинга	<p>Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> – мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества; – мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	<ul style="list-style-type: none"> – материальное (денежное) стимулирование; – нематериальные способы стимулирования.

2. Пояснительная записка

Каждый руководитель дошкольного учреждения понимает, что для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ 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.

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.

В результате, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Начинающие специалисты, сталкиваются с рядом трудностей, которые становятся причиной их ухода из 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 организации, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного

воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь.

В результате осознания необходимости поддержки 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.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции и с позиции развития личности.

Цель программы наставничества: оказание помощи молодым педагогам в развитии профессионального роста, в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов.

Задачи программы наставничества:

1. Обеспечить теоретическую психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретических и практических знаний и умений молодых педагогов.
3. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога.
4. Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДОО.
5. Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.

Система наставничества основывается на следующих **принципах**:

– принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

– принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

– принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

– принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях.

Целевые группы реализации Программы наставничества

В целевую группу реализации Программы наставничества в образовательной организации входят:

- молодые (начинающие) специалисты;
- опытные педагоги;
- куратор;
- руководитель;
- педагог-психолог.

Основные понятия и термины

В Программе наставничества используются следующие понятия и термины.

– **Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций 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 новые навыки и компетенции.

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

– **Куратор** - 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.

– **Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

3. Структура управления реализацией программы наставничества

В структуру управления реализацией Программы наставничества образовательной организации входят:

1. Руководитель, разделяющий ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
2. Куратор реализации персонализированных программ наставничества;
3. Наставники–педагоги, которые:
 - имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
 - демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
4. Педагог-психолог, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.
5. Наставляемый, молодой/начинающий специалист.

Основные функции участников в рамках реализуемой программы наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Руководитель	<ol style="list-style-type: none">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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 реализации программы наставничества.
Педагог-психолог	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.
Наставляемый	<ol style="list-style-type: none"> 2. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

4. Кадровая система реализации программы наставничества

В процессе реализации программы наставничества выделяется три главные роли:

- куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества;
- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Куратором программы может быть заместитель заведующего по ВМР/старший воспитатель, назначенный приказом руководителя МБДОУ. Куратор реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте ДОО различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией (комиссией по зарплате и нормированию труда).

Наставник и наставляемый - основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации.

Реализация программы наставничества происходит через работу куратора с двумя механизмами: базой наставников и базой наставляемых.

Формирование данных баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме и др.);
- педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования воспитанников;
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа ДОО;
- педагогов, пользующихся авторитетом среди коллег, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт неформальной наставнической деятельности;
- методически ориентированных педагогов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный педагогический опыт, создавать среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;
- педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за результат его работы.

Кандидатуры наставников утверждаются заведующим ДОО. Таким образом, наставником может являться педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики воспитания и преподавания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Требования к компетенциям наставника

Компетенции наставника являются отражением тех функций и обязанностей, которые на него возлагаются на добровольной основе и за дополнительную плату или иные формы мотивирования и стимулирования наставнической деятельности.

Выделяют следующие компетенции наставника:

- знать и уметь применять в работе нормативно-правовую базу в сфере образования, наставнической деятельности;
- уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю) с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- знакомить молодого педагога с ДООУ, с расположением групповых ячеек, служебных и бытовых помещений;
- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;
- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению деятельности, к педагогическому коллективу, воспитанниками их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом мероприятий;
- оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать участие в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически сообщать куратору или руководителю о процессе адаптации молодого педагога, результативности его профессиональной деятельности;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога с предложениями по дальнейшей работе.

Помимо соответствующих обязанностей, у наставника имеются права:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым своевременно выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы наставничества;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю ДООУ с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

Критерии, предъявляемые к работнику и необходимые для выполнения функции наставника

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой/высшей квалификационной категории
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности Отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников
Профессиональные знания и	– знание методики дошкольного образования,

навыки	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	– потребность в приобретении опыта управления людьми; – желание помогать людям; – потребность в приобретении нового статуса, как

Наставник, с согласия заведующего ДОУ, может включать других сотрудников ДОУ в обучение молодого специалиста, требовать рабочие отчеты у наставляемого как в устной, так и в письменной форме.

Наставляемым является выпускник педагогического ВУЗа или колледжа, специалист с педагогическим образованием, без опыта работы, овладевший основами педагогики и психологии по программе учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих умений и навыков.

Права наставляемых:

- пользоваться имеющейся в ДОУ нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иным ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы наставничества;
- выходить с ходатайством о замене наставника к куратору программ наставничества в образовательной организации;

Наставляемый повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану, любым удобным для себя способом.

Наставляемый может повышать свой общеобразовательный уровень, учиться у наставника передовым формам и методам работы, овладевать практическим навыкам по занимаемой должности.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов).

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

5. Формы наставничества

В отношении педагогических работников ДОУ модель наставничества предусматривает реализацию следующих форм наставничества: «педагог – педагог». В рамках формы наставничества «педагог-педагог» задачами наставничества являются:

- Сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии;
- успешное закрепление молодого /начинающего педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня;
- создание комфортной профессиональной среды внутри ДОУ.

В форме наставничества «педагог-педагог» возможны модели взаимодействия:

- «опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных);
- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В данной модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.
- «педагог-новатор – консервативный педагог». В данной модели, педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в субъект - объектной педагогике.
- «опытный предметник – неопытный предметник». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий, технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением.

Реализация любых форм наставничества педагогов способна привести к следующим результатам (эффектам):

- Повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- Укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе ДООУ;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах наставляемых;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогов (написание статей, проведение исследований, участие в проектной и исследовательской деятельности, конкурсах профессионального мастерства);
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание устранивших профессиональные и личностные затруднения,
- также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

6. Механизмы мотиваций и поощрения наставников

Участники системы наставничества ДООУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением заведующего МБДООУ к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой и др.;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

- приглашение наиболее активных участников наставничества к участию в конференциях, форумах для повышения общественного статуса наставников, роста репутации, улучшения психологического климата в коллективе, увеличения работоспособности педагогических работников.

Наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри.

Лучшие наставники могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации - знаком отличия «За наставничество», введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018г. N94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России - нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость, и Профессионализм», утвержденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021г.

ДООУ могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате.

Оплата труда наставника устанавливается на основании локального нормативного акта образовательной организации, в соответствии с трудовым законодательством в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации.

7. Содержание программы

Система работы с молодыми педагогами

Система работы с молодыми педагогами начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия:
куратор (зам. зав. по ВМР/старший воспитатель) – наставник – молодой педагог	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Ознакомление с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог–воспитанники–родители (законные представители)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог - коллеги	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оказание поддержки со стороны коллег.

Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап–диагностический. Задачи этапа:

- выявление профессиональных затруднений молодых педагогов;
- разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа

Педагог-наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

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

Для получения необходимых сведений могут быть использованы **методы:**

- беседа;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно – образовательного процесса.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- воспитатели с достаточной теоретической и практической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- воспитатели со слабой развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает формы и методы работы.

Примерные цели и формы работы

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Воспитатели с достаточной теоретической и практической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Воспитатели со слабой развитой мотивацией труда
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы	Овладение навыками практической работы с детьми, педагогами, родителями	Повышение интереса и формирование положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за обучение и воспитание детей.
Примерные формы работы		
Консультации, семинары-практикумы, беседы, изучение методической литературы, взаимопосещения, коллективные просмотры педпроцессов, анализ педагогических ситуаций и др.		Дискуссии, круглые столы, деловые игры, убеждения, поощрения, беседы

Таким образом, разрабатывается индивидуальный годовой план работы педагога-наставника с молодым педагогом на учебный год. Результативность и эффективность реализации годового индивидуального плана работы анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в квартал. На основании результатов анализа в годовой индивидуальный план могут быть внесены корректировки и дополнения.

2 этап – практический

Задача этапа:

- реализация основных положений программы наставничества.

Содержание этапа

1. Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов.
2. Взаимоподдержка и взаимопомощь
3. Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей.
4. Оказание методической помощи наставляемым.
5. Помощь в подборе и использовании педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.
6. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности молодого педагога.
7. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап – аналитический

Задача этапа:

- Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации программы наставничества.

Содержание этапа

1. Анализ результатов работы молодого педагога, подведение итогов.
2. Динамика профессионального роста молодого педагога.
3. Перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом.

Формы работы педагога-наставника с наставляемым молодым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются различные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы наставничества, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Формы работы педагога – наставника с наставляемым молодым педагогом		
«Альтернатива»	Уровень образовательной организации	МКУ «Управление образования», АИРО
1. КПК. 2. Сетевые методические объединения. 3. Муниципальные семинары, конференции. 4. Вебинары. 5. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах и др.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Практикумы. 5. Мастер-класс наставника. 6. Взаимопосещения, открытые просмотры. 7. Анализ педагогических ситуаций. 8. Деловая игра. 9. Круглый стол. 10. Конкурс профессионального мастерства и др.	1. Аттестация. 2. Конкурсы профессионального мастерства.

8. Приложение

Приложение 1

«Форма ежеквартального отчета о проделанной работе
по организации наставничества»

Отчетный период: _____

За указанный отчетный период были проработаны следующие вопросы:

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.

Выводы и рекомендации:

Педагог-наставник: _____

подпись

расшифровка подписи

Молодой специалист: _____

подпись

расшифровка подписи

Приложение 2

«Анкета молодого педагога»

Ф.И.О. педагога _____

1. При проведении каких видов занятий вы испытываете трудности?

- Познавательное развитие
- Изобразительная деятельность
- Обучение грамоте
- Развитие элементарных математических представлений

2. Какие причины, по вашему мнению, этих трудностей?

- Материальные условия
- Большое количество детей в группе
- Недостаточная методическая помощь со стороны руководства
- Недостаток педагогического опыта
- Нехватка методической литературы

3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?

- Да
- Нет
- Не знаю

4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников?

- На занятиях
- В игровой деятельности
- В труде
- В художественной деятельности

5. Оцените, пожалуйста, по 5-бальной системе, в какой степени у вас сформированы гностические умения:

- Умения изучать и развивать способности своих воспитанников: 1 2 3 4 5
- Умение диагностировать волевое развитие ребенка: 1 2 3 4 5
- Умение проанализировать и оценить свою деятельность и поведение: 1 2 3 4 5
- Умение видеть и понимать мотивы поведения ребенка: 1 2 3 4 5
- Знание особенностей эмоционального развития дошкольника и умение его изучать: 1 2 3 4 5

6. В какой методической помощи вы нуждаетесь?

- В прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам
- В методических консультациях по отдельным разделам
- Просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
- В знакомстве с передовым педагогическим опытом

Анкета молодого педагога

Ф.И.О. педагога _____

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?

- Мечта с детства
- Иду по стопам родителей
- случайно
- иное _____

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

- Недостаточно хорошо
- хорошо

- очень хорошо
 - отлично
 - другое _____
3. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с окружающими Вас людьми?
- плохо
 - недостаточно хорошо
 - хорошо
 - очень хорошо
 - отлично
 - другое _____
4. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?
- да
 - нет
 - затрудняюсь с ответом
5. Что Вас привлекает в работе педагогов:
- Новизна деятельности
 - Возможность экспериментирования
 - Организация труда
 - Условия работы
 - Постоянная возможность профессионального роста

Анкета для молодых педагогов

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 учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?
- в календарно-тематическом планировании;
 - проведении занятий;
 - проведении вне групповых мероприятий;
 - общении с коллегами, администрацией;
 - общении с воспитанниками, их родителями;
 - другое (допишите) _____
4. Что представляет для вас наибольшую трудность?
- формулировать цели занятия;
 - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока;
 - мотивировать деятельность воспитанников;
 - формулировать вопросы проблемного характера;
 - создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении;
 - подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;

- активизировать деятельность воспитанников на занятии;
- организовывать сотрудничество между воспитанниками;
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников;
- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН воспитанников;
- развивать творческие 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):

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару;
- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- школе 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 учебно-познавательной деятельности воспитанников;
- учет и оценка знаний воспитанников;
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками;
- другое

(допишите)

Приложение 3
«Анкета для наставляемого педагога»

ФИО наставляемого молодого педагога:

ФИО педагога-наставника _____

Дата заполнения _____

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов		
		да	нет	затрудняюсь ответить
1.	Был ли у вас наставник в профессиональной деятельности раньше?			
2.	Участвовали ли вы в системе наставничества?			
3.	Нужны ли программы профессиональной и должностной адаптации начинающих педагогов?			
4.	Устраивало ли вас качество организационных мероприятий: знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационным требованиями?			
5.	На этапа выявления профессиональных дефицитов вы испытывали неуверенность в себе?			
6.	Вы сразу нашли контакт с наставником?			
7.	Комфортно ли вам было работать с наставником?			
8.	Часто ли наставник проводил мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков: открытые занятия, семинары, консультации, участие в конкурсах и др.?			
9.	Вы ощущали поддержку наставника в ход работы вашей наставнической пары?			
10.	Вы довольны вашей совместной работой?			
11.	Оправдались ли ваши ожидания от участия в системе наставничества в качестве наставляемого?			
12.	Хотели бы вы продолжить работы в наставнической паре?			
13.	Появилось ли у вас желание более активно участвовать в жизни ДООУ?			
14.	После общения с наставником вы почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого, педагогического потенциала?			
15.	Заметили ли вы свой профессиональный рост за время работы с наставником?			
16.	Появилось ли у вас желание делиться собственным профессиональным опытом?			
17.	Хотели бы вы в будущем стать наставником и помогать начинающим педагогам?			

Приложение 4
«Форма плана-контроля работы молодого педагога»

№ п/п	Вопросы контроля	Дата контроля	Форма контроля	Ответственный за контроль	Отметка о выполнении
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					

Педагог-наставник: _____
подпись расшифровка подписи

«» _____ 20__ г.

Приложение 5
«Карта контроля деятельности молодых специалистов»

Ф.И.О. педагога _____
 Группа № _____
 Период: _____

№ п/п	Вопрос на контроле	Дата	Вывод	Рекомендации

Педагог-наставник: _____
подпись расшифровка подписи

Ознакомлен:
 Молодой специалист: _____
подпись расшифровка подписи

Приложение 6
«Форма годового отчета о проделанной работе по организации наставничества»

Отчетный период (учебный год): _____

Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника			
Педагогический стаж работы наставника			
Ф.И.О. молодого педагога, в отношении которого осуществляется наставничество			
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом			
Шкала оценок: 1 – 2 – 3 – 4			
1 - не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	2 - частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и не систематизированные, неуверенно применяются на практике)	3 - соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	4 - превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)
Профессиональные знания и умения			
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Оценка наставника	Оценка заведующего/заместителя заведующего по ВМР
1			
2			

Выводы и рекомендации:

Заведующий/зам. зав. по ВМР: _____
 подпись расшифровка подписи

Педагог-наставник: _____
 подпись расшифровка подписи

Молодой специалист: _____
 подпись расшифровка подписи

Приложение 7
«Персонализированная программа наставничества»

ФИО наставника: _____

ФИО наставляемого: _____

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога.

Задачи:

- оказать методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательного процесса;
- изучить нормативно-правовую документацию;
- оказать помощь в ведении документации воспитателя;
- познакомить с формами и методами работы с детьми возрастной группы;
- оказать методическую поддержку в организации и проведении ООД, помощь в постановке целей и задач;
- познакомиться с механизмом использования дидактического и наглядного материала.

№ п/п	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.			
2.			
3.			

Приложение 8

«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.
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. Создание современной РППС.
8. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
9. Осуществление самообразования.
10. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
11. Дисциплинированность и ответственность.
12. Достижения воспитанников.
13. Личные профессиональные достижения.

Приложение 9
«Лист для оценки работы наставника»

Критерии оценки	Баллы (от 1 до 3)
Наличие опыта и уровня профессионализма	
Заслуги: грамоты, благодарственные письма и пр.	
Трансляция педагогического опыта на уровне ДООУ, города, региона, страны	
Электронные и печатные публикации	
Личные качества	
Отзывы руководства	
Отзывы коллег	
Отзывы родителей	
Отзывы воспитанников	
Компетентность	
Ответственность	
Организованность	
Оформление документации	
Годовой план работы по наставничеству	
Карты контроля	
Ежеквартальные отчеты	
Конспекты консультаций	
Определение и реализация направлений работы с наставляемым молодым педагогом	
Диагностика затруднений наставляемого молодого педагога	
Организация работы по утвержденному плану	
Оценка удовлетворенности наставляемого молодого педагога собственной деятельностью	
Регулярный опрос наставляемых молодых педагогов	
Высокий показатель уровня достижений воспитанников в группе наставляемого молодого педагога по итогам учебного года	
Положительная динамика в профессиональном становлении наставляемого молодого педагога	

Приложение 10
Чек-лист «Что проверить в системе наставничества»

№ п/п	Вопрос для проверки	Отметка о выполнении
1.	Программа наставничества в детском саду соответствует нормативным актам федерального и регионального уровня.	
2.	Проведена консультационная работа с педагогами-наставниками о целях и задачах системы наставничества в ДОО (допустимо в устной форме)	
3.	Сформировали наставнические пары.	
4.	Организовали работу наставнических пар: встречу-знакомство, пробную встречу.	
5.	Провели первые организационные встречи внутри наставнической пары.	
6.	Подготовили документы для организации работы каждой наставнической пары.	
7.	Утвердили и реализовали годовые индивидуальные планы работы с наставляемыми.	
8.	Создали раздел на сайте ДОО о наставничестве.	
9.	Разработали дорожную карту для реализации программы наставничества в следующем учебном году.	

Приложение 11

«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 нашем учреждении. К вам прикреплен молодой педагога. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как вы оцениваете результат. Расставьте баллы от 1 до 3 для каждого из параметров.

№ п/п	Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 3)
1.	Достаточно ли было времени, проведенного вами с молодым педагогом, для получения необходимых знаний и навыков?	
2.	Насколько точно следовал вашим рекомендациям молодой педагог?	
3.	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
4.	Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
5.	Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным?	
6.	Ваши предложения по организации наставничества в ДОУ: _____ _____ _____ _____ _____	

Приложение 12

«Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы»

Уважаемые педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашем учреждении адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс, вам был назначен педагог-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?
 - 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, когда вы были инициатором общения и когда он, по схеме «вы-наставник»?
 - 30-70%;
 - 60-40%;
 - 70-30%;
 - 80-20%;
 - 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 в независимости от окончания задания подводил итог;
 - да, раз в месяц;
 - нет;
 - другое _____
6. Какие формы совместной работы с наставником для вас были более эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником для вас были более не эффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с наставником на следующий период

Приложение 13

«Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога»

ФИО молодого педагога (наставляемого): _____

ФИО наставника: _____

Инструкция: оцените навыки молодого педагога (наставляемого) по шкале:

- 3 – высокий уровень развития навыка;
- 2 – средний уровень развития навыка;
- 1 – развитие навыка не проявляется.

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

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития навыка. Запишите вывод в конце карты.

№ п/п	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 ОП 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 ОД ДО			
3.	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ОП ДО.			
4.	Умет отбирать дидактический материал и организовывать РППС по интересам и возрасту детей.			
5.	Умеет планировать деятельность детей и нарушать свободу выбора ребенка.			
Организаторские и коммуникативные навыки				
6.	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана.			
7.	Умеет находить себе помощника среди коллег и направлять их усилия.			
8.	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения содержания ОП 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 ОП До.			
11.	Умеет подходить к каждому 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 ОП 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: (ФИО молодого педагога (наставляемого) обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять обязанности по должности «воспитатель».

Профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на высоком/среднем/низком уровне.

Рекомендации: В дальнейшем необходимо продолжать развивать _____ навыки.